

**Diskrepanzen
zwischen kaufmännischen Erwachsenen-
und Ausbildungsberufen**

von

Dipl.-Hdl. Hans-Dieter Kurrle
aus Stuttgart-Bad Cannstatt

1967



Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41533916_0003

Diskrepanzen zwischen kaufmännischen Erwachsenen- und Ausbildungsberufen

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des akademischen Grades
eines Doktors der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
(Dr. rer. pol.)
an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät
der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

vorgelegt von
Dipl.-Hdl. Hans-Dieter Kurrle
aus Stuttgart-Bad Cannstatt



Referent: Professor Dr. Walther L ö b n e r

Korreferent: Professor Dr. Karl Gustav S p e c h t

Tag der mündlichen Prüfung: 29. November 1967

Meiner Frau

V o r w o r t

Die Bearbeitung des vorliegenden Themas wurde mir von meinem verehrten akademischen Lehrer, Herrn Professor Dr. Walther L ö b n e r , übertragen, der meine Arbeit durch manche Anregung, wertvolle Hinweise und fruchtbare Kritik förderte; ihm bin ich daher zu besonderem Dank verpflichtet.

Ein wesentlicher Teil der Arbeit konnte nur durch das freundliche Entgegenkommen von Herrn Verwaltungsdirektor N e u n e r entstehen: Er gab mir die Gelegenheit, die Arbeitnehmerkartei des Arbeitsamts Nürnberg im Hinblick auf die Fluktuation in kaufmännischen Berufen auszuwerten; auch ihm sei an dieser Stelle herzlich gedankt.

Die Materialsammlung zur Arbeit wurde im wesentlichen im März 1967 abgeschlossen.

Nürnberg, im August 1967

Hans-Dieter Kurrle

Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
Vorwort	II
Inhaltsverzeichnis	III
Verzeichnis der Übersichten	VIII
Tabellenverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis	XII
 <u>Abschnitt A: Grundlegung</u>	 1
I. Methodologische Vorbemerkungen	1
1. Wissenschaftlicher Standort der Arbeit	1
2. Problemstellung	4
3. Untersuchungsmethode und Gang der Arbeit	6
4. Abgrenzung	10
II. Begriffsbestimmungen	12
1. Der Begriff "Kaufmann"	12
2. Die kaufmännischen Berufe	14
a) Die Begriffe "Beruf" und "Erwach-	14
senenberuf"	
b) Die kaufmännischen Berufe	18
3. Wesentliche pädagogische Begriffe	20
a) Der Begriff "Bildung" und die	
"Bildungsstufen"	20
b) Die Begriffe "Ausbildung", "Berufs-	
ausbildung" und "kaufmännische	
Berufsausbildung"	24
c) Die "kaufmännischen Ausbildungsberufe"	25
4. Begriff und Arten der Diskrepanzen	28
III. Die zahlenmäßige Bedeutung der kaufmänni-	
schen Berufe	31
1. Jugendliche in der kaufmännischen	
Berufsausbildung	31
a) Jugendliche an kaufmännischen Schulen	31
b) Jugendliche in kaufmännischen Aus-	
bildungsberufen	32
2. Erwachsene im kaufmännischen Bereich	34
a) Wachsende Bedeutung des tertiären	
Sektors	34
b) Zunahme der kaufmännischen Ange-	
stellten	35

	<u>Seite</u>
<u>Abschnitt B:</u> Diskrepanzen als Folge des Funktionswandels in den kaufmännischen Berufen	37
I. Strukturwandel im kaufmännischen Bereich	37
1. Strukturwandel in der kaufmännischen Verwaltung	37
a) Strukturwandel durch Rationalisierungsmaßnahmen	37
aa) Kennzeichen der Rationalisierung	37
bb) Arbeitsteilung	38
cc) Planung und Kontrolle	41
dd) Informationswesen	42
b) Strukturwandel durch das Vordringen der Technik	43
aa) Mechanisierung	43
bb) Automation	44
2. Eigenarten des Strukturwandels im Handel	46
II. Der Funktionswandel in den kaufmännischen Berufen	52
1. Strukturwandel im kaufmännischen Bereich als Ursache des Funktionswandels	52
2. Wandel in den kaufmännischen Funktionen	54
a) Die kaufmännischen Funktionen	54
b) Funktionsverlust	56
c) Funktionszuwachs und Funktionsverschiebung	61
3. Aufwertung der kaufmännischen Berufstätigkeit als Folge des Funktionswandels	63
III. Diskrepanzen als Folge des Funktionswandels	65
1. Mittel zur Bestimmung der Diskrepanzen	65
a) Berufsbilder	65
b) Erwachsenenfähigkeitsbilder	69
2. Diskrepanzen im Tätigkeitsbereich der Innenkaufleute	72
a) Rechnerische Funktion	72
b) Verwaltende Funktion	74
c) Übrige berufsbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten	75

	<u>Seite</u>
3. Diskrepanzen im Tätigkeitsbereich der Außenkaufleute	76
a) Handelskaufleute	76
aa) Weg zur Bestimmung der Diskrepanzen	76
bb) Einzelhandelskaufleute	78
cc) Großhandelskaufleute	82
b) Übrige Außenkaufleute	84
<u>Abschnitt C: Ermittlung der Diskrepanzen als Folge der Anforderungen der Betriebe</u>	88
I. Eine Untersuchung zur Feststellung der Anforderungen der Betriebe	88
1. Grundlage der Untersuchung	88
2. Aufgabe und Grenzen der Untersuchung	90
3. Grundgesamtheit der Untersuchung	93
II. Die ermittelten Diskrepanzen	95
1. Formale Diskrepanzen zwischen kaufmännischen Erwachsenen- und Ausbildungsberufen	95
2. Quantitative Diskrepanzen	99
a) Das Mißverhältnis zwischen der Zahl angebotener Stellen und ausgebildeter Jugendlicher	99
b) Die überproportionale Nachfrage nach männlichen Mitarbeitern	101
c) Diskrepanzen hinsichtlich der einzelnen Wirtschaftszweige	102
3. Sachliche Diskrepanzen	104
a) Verteilung der Stellenangebote nach Funktionen	104
b) Diskrepanzen bei den kaufmännischen Funktionen	105
aa) Händlerische Funktion	105
bb) Rechnerische Funktion	106
cc) Verwaltende Funktion	107
c) Diskrepanzen bei den übrigen berufsbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten	108

	<u>Seite</u>
<u>Abschnitt D: Ermittlung der Diskrepanzen als Folge der Fluktuation</u>	110
I. Grundsätzliches zur Fluktuation	110
1. Begriff und Arten der Fluktuation	110
2. Beziehungen zwischen Fluktuation und Diskrepanzen	114
3. Bisherige Untersuchungen zur Fluktuation und ihre Brauchbarkeit hinsichtlich unserer Problemstellung	115
II. Eine Untersuchung zur Feststellung der Fluktuation in kaufmännischen Berufen	121
1. Grundlage der Untersuchung	121
2. Aufgabe und Grenzen der Untersuchung	124
3. Grundgesamtheit der Untersuchung	126
III. Die ermittelten Diskrepanzen	129
1. Diskrepanzen als Folge der beruflichen Fluktuation	129
a) Diskrepanzen durch absoluten Berufswechsel	129
aa) Berufseinstimmung	130
bb) Berufsrückkehr	132
cc) Bewertung des absoluten Berufswechsels als einer Ursache für Diskrepanzen	134
b) Diskrepanzen durch relativen Berufswechsel	137
aa) Aufgabe des Ausbildungsberufs	138
bb) Wechsel zwischen Erwachsenenberufen	143
2. Diskrepanzen als Folge der zwischenbetrieblichen Fluktuation	147
a) Diskrepanzen durch Betriebswechsel	147
b) Zur Diskrepanz durch Betriebsgrößenwechsel	150
c) Diskrepanzen durch Branchenwechsel in den Handelsberufen	153
3. Zur Diskrepanz als Folge des Arbeitsplatzwechsels	154

	<u>Seite</u>
<u>Abschnitt E: Diskrepanzen in den typischen kaufmännischen Frauenberufen</u>	157
I. Die Erwerbstätigkeit der Frau in den kaufmännischen Berufen	157
II. Die typischen kaufmännischen Frauenberufe	161
1. Der Begriff "typischer kaufmännischer Frauenberuf"	161
2. Die einzelnen typischen kaufmännischen Frauenberufe	163
3. Ermittelte Zahlenwerte zu den typischen kaufmännischen Frauenberufen	167
III. Die ermittelten Diskrepanzen	169
1. Diskrepanzen als Folge des Funktionswandels in den typischen kaufmännischen Frauenberufen	169
2. Diskrepanzen als Folge der Anforderungen der Betriebe	173
a) Zur formalen und quantitativen Diskrepanz	173
b) Sachliche Diskrepanzen	174
3. Diskrepanzen als Folge der Fluktuation	177
a) Diskrepanzen durch berufliche Fluktuation	177
aa) Absoluter Berufswechsel	177
bb) Relativer Berufswechsel	179
b) Diskrepanzen durch betriebliche Fluktuation	185
<u>Abschnitt F: Zusammenfassung der Ergebnisse</u>	187
<u>Abschnitt G: Folgerungen aus den festgestellten Diskrepanzen für die kaufmännische Weiterbildung</u>	195
<u>Anhang: Die von Industrie- und Handelsbetrieben in den Stellenangeboten verwendeten Er- wachsenenberufsbezeichnungen</u>	203
<u>Tabellenteil</u>	207
Literaturverzeichnis	XIII
Lebenslauf	XXXIII

Verzeichnis der Übersichten

	<u>Seite</u>
Übersicht 1: Systematik der kaufmännischen Ausbildungsberufe	29
Übersicht 2: Funktionen und Teilfunktionen im Bereich der kaufmännischen Berufe	55
Übersicht 3: Gemäß den Berufsbildern zu vermittelnde Kenntnisse und Fertigkeiten in den kaufmännischen Kernberufen	67
Übersicht 4: Anforderungen in kaufmännischen Erwachsenenentätigkeiten - Innenkaufleute	71
Übersicht 5: Anforderungen in kaufmännischen Erwachsenenentätigkeiten - Außenkaufleute	85
Übersicht 6: Ausgewertete kaufmännische Berufsklassen	123
Übersicht 7: Anforderungen in typischen kaufmännischen Frauenberufen	171

Tabellenverzeichnis

	<u>Seite</u>
Tabelle 1: Jugendliche an kaufmännischen Schulen 1964 (Bundesgebiet einschließlich West-Berlin; in 1 000)	207
Tabelle 2: Anteil der kaufmännischen Lehrlinge und Anlernlinge an der Gesamtzahl der Lehrlinge und Anlernlinge 1950-1965 (Bundesgebiet einschließlich West-Berlin; in 1 000)	208
Tabelle 3: Lehrlinge und Anlernlinge in den Lehrlingsrollen der Industrie- und Handelskammern 1950-1965 (Bundesgebiet einschließlich West-Berlin; in 1 000)	208
Tabelle 4: Jugendliche in kaufmännischen Ausbildungsberufen 1965 (Bundesgebiet einschließlich West-Berlin)	209
Tabelle 5: Jugendliche in kaufmännischen Ausbildungsberufen 1965 (Bundesgebiet einschließlich West-Berlin; in 1 000) - Zusammenfassung	210
Tabelle 6: Der tertiäre Sektor in Deutschland 1882-1939	210
Tabelle 7: Erwerbstätige in der Bundesrepublik Deutschland 1950-1965 (in 1 000) - nach Sektoren	211
Tabelle 8: Anteil der Angestellten und Beamten an den Erwerbspersonen 1882-1965 (Deutsches Reich und Bundesrepublik Deutschland)	212
Tabelle 9: Zahl der Stellenangebote in den "Nürnberger Nachrichten" Nr. 1-17/1966 (3.-22./23.1.1966)	213
Tabelle 10: Stellenangebote nach Wirtschaftszweig und Geschlecht der gesuchten Personen	214
Tabelle 11: Anteil der Wirtschaftszweige an angebotenen Stellen und an kaufmännischen Ausbildungsverhältnissen	215
Tabelle 12: Zahl der in Industrie und Handel angebotenen Stellen (nach Funktionen)	215
Tabelle 13: Übrige berufsbezogene Anforderungen in den Stellenangeboten (Industrie und Handel)	216

	<u>Seite</u>
Tabelle 14: Zahl der Arbeitnehmer in den ausgewerteten Berufsklassen (ohne Lehrlinge und Anlernlinge)	216
Tabelle 15: Altersgliederung in den ausgewerteten Berufsklassen (ohne Lehrlinge und Anlernlinge)	217
Tabelle 16: Lehrlinge und Anlernlinge in den ausgewerteten Berufsklassen	217
Tabelle 17: Alter der Lehrlinge und Anlernlinge in den ausgewerteten Berufsklassen	218
Tabelle 18: Erwachsenenberuf und Berufsausbildung in den ausgewerteten Berufsklassen - Männer	219
Tabelle 19: Erwachsenenberuf und Berufsausbildung in den ausgewerteten Berufsklassen - Frauen	221
Tabelle 20: Absoluter Berufswechsel (Berufseinstimmung) in den ausgewerteten Berufsklassen	222
Tabelle 21: Absoluter Berufswechsel (Berufsrückkehr) in den ausgewerteten Berufsklassen - Personen mit kaufmännischer Lehre oder Anlernung	222
Tabelle 22: Absoluter Berufswechsel (Berufsrückkehr) in den ausgewerteten Berufsklassen (nach Altersgruppen bzw. Dauer der Berufstätigkeit) - Personen mit kaufmännischer Lehre	223
Tabelle 23: Relativer Berufswechsel (Aufgabe des Ausbildungsberufs) in den ausgewerteten Berufsklassen	224
Tabelle 24: Relativer Berufswechsel (Wechsel zwischen Erwachsenenberufen) in den ausgewerteten Berufsklassen - Personen mit kaufmännischer Lehre oder Anlernung	225
Tabelle 25: Relativer Berufswechsel (Wechsel zwischen Erwachsenenberufen) in den ausgewerteten Berufsklassen (nach Altersgruppen bzw. Dauer der Berufstätigkeit) - Personen mit kaufmännischer Lehre	226
Tabelle 26: Betriebswechsel in den ausgewerteten Berufsklassen - Personen mit kaufmännischer Lehre oder Anlernung	227

	<u>Seite</u>
Tabelle 27: Branchenwechsel in der Berufsklasse 5111 - Personen mit kaufmännischer Lehre	227
Tabelle 28: Anteil der Frauen bei Angestellten und Beamten in Industrie, Handwerk, Handel und Verkehr in Deutschland (in %)	228
Tabelle 29: Anteil der Frauen bei abhängigen Erwerbspersonen in ausgewählten kaufmännischen Berufsklassen am 6.6.1961 (Bundesgebiet einschl. West-Berlin)	228
Tabelle 30: Anzahl der Personen in den typischen kaufmännischen Frauenberufen	229
Tabelle 31: Durchschnittliche Tätigkeitsdauer in Jahren der Personen in typischen kaufmännischen Frauenberufen (nach der Berufsausbildung)	229
Tabelle 32: Stellenangebote für typische kaufmännische Frauenberufe (nach Wirtschaftszweigen und Berufen)	230
Tabelle 33: Berufsbezogene Anforderungen in den Stellenangeboten für typische kaufmännische Frauenberufe	231
Tabelle 34: Erwachsenenberuf und Berufsausbildung in typischen kaufmännischen Frauenberufen	232
Tabelle 35: Absoluter Berufswechsel (Berufsrückkehr) in typischen kaufmännischen Frauenberufen	233
Tabelle 36: Relativer Berufswechsel (Wechsel zwischen Erwachsenenberufen) in typischen kaufmännischen Frauenberufen	234
Tabelle 37: Betriebswechsel in typischen kaufmännischen Frauenberufen	235

Abkürzungsverzeichnis

AuS	Arbeit und Sozialpolitik, Eine unabhängige Zeitschrift, Baden-Baden
BPZ	Berufspädagogische Zeitschrift, Zeitschrift für Berufspädagogik und Schulpolitik, Braunschweig - Berlin - Hamburg - München - Kiel - Darmstadt
BuE	Bildung und Erziehung, Zweimonatsschrift für theoretische und praktische, internationale und vergleichende Pädagogik sowie für pädagogische Dokumentation, Düsseldorf
DA	Der Arbeitgeber, Zeitschrift der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Düsseldorf
DV	Der Volkswirt, Wirtschafts- und Finanz-Zeitung, Frankfurt a.M.
DBFS	Die Deutsche Berufs- und Fachschule, Monatsschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Wiesbaden
DIHT	Deutscher Industrie- und Handelstag, Bonn
DVKB	Deutscher Verband für das kaufmännische Bildungswesen, Braunschweig
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung, Frankfurt a.M.
HB	Handelsblatt, Deutsche Wirtschaftszeitung - vereinigt mit Deutsche Zeitung, Düsseldorf
HkS	Handbuch für das kaufmännische Schulwesen (Hrsg.: Walther Löbner, Anton Pfeiffer, Erich Schmitz und Heinrich Schrader), Darmstadt 1963
IHK	Industrie- und Handelskammer
JW	Junge Wirtschaft, Zeitschrift für fortschrittliches Unternehmertum, Bad Godesberg
LdP	Lexikon der Pädagogik, Freiburg i.Br. 1952 ff
MB	Der Merkur-Bote, Monatsschrift für Wirtschaftsschulen, Rinteln
MuA	Mensch und Arbeit, Zeitschrift für schöpferische Betriebsführung, München
NN	Nürnberger Nachrichten, Nürnberg
PädLex	Pädagogisches Lexikon (Hrsg.: Hans-Hermann Groot-hoff und Martin Stallmann), Stuttgart 1961
VfwP	Vierteljahrsschrift für wissenschaftliche Pädagogik, Münster (Westf.)
WF	Winklers Flügelstift, Darmstadt
WuBE	Wirtschaft und Berufs-Erziehung, Monatsschrift für Berufsausbildung in Industrie und Handel, Bielefeld
WuE	Wirtschaft und Erziehung, Organ für kaufmännisches Bildungswesen, Monatsschrift des Verbandes Deutscher Diplom-Handelslehrer, Wolfenbüttel
ZfB	Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Wiesbaden

Abschnitt A: Grundlegung

I. Methodologische Vorbemerkungen

1. Wissenschaftlicher Standort der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist eine Untersuchung aus dem Bereich der Wirtschaftspädagogik.

"Wirtschaftspädagogik" wird allerdings, je nach der Betrachtungsweise, verschieden aufgefaßt: Sie wurde bisher unter schulischen ¹⁾, sozial- und wirtschaftspolitischen ²⁾, betriebswirtschaftlichen ³⁾, soziologischen ⁴⁾, industriebetrieblichen ⁵⁾ und anderen Gesichtspunkten behandelt und erhielt so ein jeweils verschiedenes Gepräge.

Darüber hinaus ist die Wirtschaftspädagogik von den ihr zunächst liegenden Disziplinen Arbeits-, Berufs-,

-
- 1) bei Theodor Franke um 1900: vgl. Löbner, Walther: Der "Wirtschaftspädagoge" Theodor Franke, in: DBFS 1/1964, S. 44-53

Vgl. Feld, Friedrich: Grundfragen der Berufsschul- und Wirtschaftspädagogik - Versuch einer Systematik der berufspädagogischen Theorie, Langensalza 1928

- 2) Vgl. Schürholz, Franz: Grundlagen einer Wirtschaftspädagogik - Zum Kampf um Wirtschaftsführung und Sozialordnung, Erfurt 1928
- 3) Vgl. Krasensky, Hans: Grundzüge der Wirtschaftspädagogik, entwickelt aus dem Objekt der Betriebswirtschaftslehre, Wien 1935
- 4) Vgl. Ziegenfuß, Werner: Der Mensch und die Gestaltung der Wirtschaft - Eine Untersuchung über die geistig-gesellschaftlichen Zusammenhänge von Wirtschaft und Erziehung, Stuttgart - Berlin 1943
- 5) Vgl. Abraham, Karl: Der Betrieb als Erziehungsfaktor - Die funktionale Erziehung durch den modernen wirtschaftlichen Betrieb, 2. Aufl., Freiburg i. Br. 1957

Betriebs- und Industripädagogik inhaltlich nur schwer abzugrenzen, da diese nicht nach logischen Gesichtspunkten festgelegt wurden, sich vielmehr im Laufe der letzten Jahrzehnte allmählich entwickelten (so z.B. die Wirtschaftspädagogik vor allem aus der Handelsschulpädagogik ¹⁾ und die Berufspädagogik aus der Gewerbeschulpädagogik ²⁾).

Für die Wirtschaftspädagogik wie für ihre Nachbardisziplinen gilt jedoch, daß sie "häufig bei ihren Untersuchungen von den gleichen Erfahrungsobjekten ausgehen und dieselben Tatbestände - nur unter verschiedenen Aspekten - bearbeiten (und, d. Verf.) in der allgemeinen Erziehungswissenschaft eine einheitliche Arbeitsgrundlage besitzen" ³⁾. So ist auch die Wirtschaftspädagogik als erziehungswissenschaftliche Disziplin festgelegt ⁴⁾.

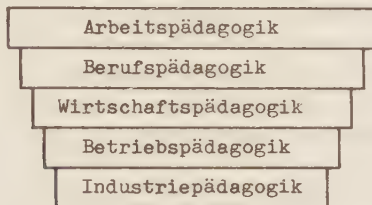
Versuchen wir dennoch, die Wirtschaftspädagogik von ihren Nachbardisziplinen abzugrenzen, so kann dies in folgender Weise geschehen: ⁵⁾

- 1) Vgl. Dörschel, Alfons: Arbeit und Beruf in wirtschaftspädagogischer Betrachtung, Freiburg i. Br. 1960, S. 79
- 2) Vgl. Abel, H.: "Berufspädagogik", in: PädLex, Sp. 90
- 3) Löbner, Walther: Entwicklung und gegenwärtiger Stand der wissenschaftlichen Wirtschaftspädagogik, in: DBFS 7/1963, S. 494
- 4) Vgl. Dörschel, Alfons: Einführung in die Wirtschaftspädagogik, 2. Aufl., Berlin - Frankfurt 1965, S. 31
- 5) Ähnlich Löbner, Walther: Über wirtschaftliche Grundbildung, in: Jahrbuch für Wirtschafts- und Sozialpädagogik 1965 (Hrsg.: K. Abraham, A. Dörschel u.a.), Heidelberg 1965, S. 133 f

Vgl. auch Peege, Joachim: Politische Bildung aus der Sicht des Wirtschaftspädagogen, Schriftenreihe der Niedersächsischen Landeszentrale für Politische Bildung - Wissenschaft und Politik, Heft 6, Hannover 1967, S. 8

1. Nicht jede Arbeit ist ein Beruf (z.B. Gelegenheitsarbeit, Hilfsarbeit);
2. nicht jeder Beruf ist ein Wirtschaftsberuf (z.B. Lehrberufe, Soldatenberufe, pflegerische und künstlerische Berufe);
3. nicht jeder Wirtschaftsberuf wird in einem Betrieb ausgeübt (z.B. selbständige Berufe);
4. nicht jeder Betrieb ist ein Industriebetrieb (z.B. Handels-, Bank-, Versicherungsbetriebe).

Die sich hieraus ergebende schematische Darstellung gibt die Über- bzw. Unterordnung und die weitere bzw. begrenztere Zuständigkeit der Wirtschaftspädagogik wieder:



Einwände gegen diese Darstellung - etwa, daß jeder Berufstätige am Wirtschaftsleben teilhabe oder daß z.B. in einer Maschinenfabrik auch Personen mit pflegerischen, künstlerischen oder Lehrberufen anzutreffen seien - können dann unberücksichtigt bleiben, wenn man die Wirtschaftsberufe im engeren Sinn versteht (s.o.) bzw. wenn man anerkennt, daß eine Maschinenfabrik nicht zur Ausübung von pflegerischen, künstlerischen oder Lehrberufen errichtet wurde.

In dem auf diese Weise in vertikaler Hinsicht abgegrenzten Raum der Wirtschaftspädagogik als Pädagogik der Wirtschaftsberufe werden sich die nachfolgenden Ausführungen bewegen. Nicht von Bedeutung ist für unsere Arbeit die Erweiterung dieses Begriffes in horizontaler Sicht, die zu einem zusätzlichen Aufgabenbereich der Wirtschaftspädagogik führt, nämlich

dahin, "alle Beziehungen, die zwischen den Lebensbereichen Wirtschaft und Erziehung bestehen, zu erfassen und zu ordnen" ¹⁾, so daß sie also "auch jene erzieherischen Sachverhalte untersucht, die innerhalb der Familie, der Schulen und anderer Standorte der modernen Gesellschaft wirtschaftsrelevant sind" ²⁾.

2. Problemstellung

Die meisten Jugendlichen treten nach dem Verlassen der Vollzeitschule in einen Betrieb ein, um dort als Lehrlinge oder Anlernlinge ein Ausbildungsverhältnis einzugehen. Grundlage der Berufsausbildung sollen dabei die Berufsordnungsmittel sein, vor allem die Berufsbilder, in denen die wesentlichen Merkmale des späteren Berufes festgehalten sind und an denen sich die Ausbildung im Betrieb zu orientieren hat: Dies soll den Jugendlichen die Gewähr geben, auf die Ausübung der von ihnen gewählten Erwachsenenberufe hinreichend vorbereitet zu werden.

Doch "wir wissen ... aus vielfältiger Kritik, daß zwischen der Papierform einiger Berufsbilder und der Wirklichkeit (der Erwachsenenberufe, d. Verf.) Diskrepanzen bestehen" ³⁾, daß also die von Lehrlingen und Anlernlingen in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten nicht denen entsprechen, die von ihnen später als kaufmännisch tätige Erwachsene erwartet werden. Andererseits "wissen (wir) aber nicht, da es an exakten Feststellungen fehlt,

-
- 1) Löbner, W.: "Wirtschaftspädagogik", in: PädLex, Sp. 1044 (Hervorhebung v. Verf.)
 - 2) Löbner, Walther: Über wirtschaftliche Grundbildung, a.a.O., S. 134
 - 3) Mann, Werner: Die berufliche Ausbildung des kaufmännischen Nachwuchses im Zeichen einer strukturellen Wandlung der kaufmännischen Erwachsenen-tätigkeit, in: Veröff. d. DVKB, Band 96, Braunschweig 1961, S. 62

wo diese Diskrepanzen eigentlich liegen" ¹⁾, d.h. daß noch kein Versuch unternommen wurde, Erwachsenenberufe und Ausbildungsberufe einander so gegenüberzustellen, daß sich dadurch die bestehenden Diskrepanzen im einzelnen hätten ermitteln lassen.

Die Bedeutung dieser mangelnden Übereinstimmung liegt wie in den übrigen Berufen so auch auf dem Gebiet der kaufmännischen Tätigkeiten darin, daß die "zwischen den traditionellen Ordnungsmitteln für die Berufsausbildung und den veränderten Aufgabengebieten (der Erwachsenen, d. Verf.) erkennbaren Diskrepanzen ... zur Gefährdung der Berufsordnung führen" ²⁾ können. Dies ist schon zum Teil der Fall und zeigt sich darin, "daß manche Betriebe ... grundsätzlich Spezialisten planmäßig heranzubilden versuchen, weil sie der Ansicht sind, daß die herkömmliche kaufmännische Ausbildung offenbar den Anforderungen der veränderten Situation nicht mehr entspricht" ³⁾. Damit wird das System unserer kaufmännischen Berufsausbildung überhaupt in Frage gestellt, und es wäre zu erwarten, daß die Betriebe nun versuchten, den entstandenen Diskrepanzen mit Hilfe einer verstärkten Erwachsenenbildung zu begegnen. "Erstaunlicherweise betreibt aber nur ein verhältnismäßig kleiner Teil der Betriebe eine systematische Fortbildung und ebenso ist der Prozentsatz der daran beteiligten kaufmännischen Angestellten recht gering." ⁴⁾

1) Ebenda

2) Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter des Büro- und Verwaltungsbereichs in berufspolitischer Sicht, Köln und Opladen 1964, S. 58

3) Ebenda, S. 59

4) Ebenda, S. 65

Es liegt also die Vermutung nahe, daß bisher weder das Ausmaß der Diskrepanzen zwischen kaufmännischem Erwachsenenberuf und Ausbildungsberuf noch ihre Bedeutung für den einzelnen und für die Betriebe in vollem Umfang erkannt wurde. Daraus ergibt sich eine dreifache Fragestellung, die im folgenden zu behandeln ist:

1. Welche Diskrepanzen bestehen zwischen den kaufmännischen Erwachsenenberufen und den kaufmännischen Ausbildungsberufen?
2. Wodurch werden die Diskrepanzen hervorgerufen?
3. Welcher Personenkreis wird von solchen Diskrepanzen betroffen, und in welchem Ausmaß treten diese auf?

3. Untersuchungsmethode und Gang der Arbeit

Geht man davon aus, daß "Empirie und Normativität ... zwei Pole der erziehungswissenschaftlichen und damit auch der wirtschaftspädagogischen Forschung" ¹⁾ bezeichnen, dann sind zunächst empirisch "die Tatsachen eines Gebiets festzustellen, und zwar in solcher Weise, daß sie die Voraussetzungen für das Verständnis der Problemstellungen bieten" ²⁾. Auch für die vorliegende Untersuchung gilt, daß sie ihre Erkenntnisse auf einem bestimmten Gebiet "aus der Beobachtung sammelt, dem vergleichenden und unterscheidenden Denken unterwirft, das Wahrgenommene auf Gewißheit prüft und typische Regelmäßigkeiten in Kausalzusammenhängen zu begreifen sucht" ³⁾.

-
- 1) Peege, Joachim: Die Wirtschaftspädagogik im Spannungsverhältnis von Empirie und Normativität, in: WuE 3/1966, S. 99
 - 2) Fischer, Aloys: Deskriptive Pädagogik (1914), in: Aloys Fischer - Leben und Werk, Band 2 (Hrsg.: K. Kreitmair), München 1950, S. 13
 - 3) Lampe, Hans: Grenzen und Möglichkeiten einer normativen Wirtschaftspädagogik - Die Grenzen pädagogischen Wirkens, in: WuE 10/1963, S. 433

Unsere Aufgabe wird also sein, die vorhandenen Diskrepanzen im Sinne einer Gegebenheit als "das unbestritten Vorhandene, das bereits Entschiedene, das Gemachte, Geschöpfte als Vorwurf der Kenntnis" ¹⁾ soweit als möglich empirisch festzustellen und in deskriptiver Form darzulegen. Das Kriterium für unser Vorgehen ist dabei das "Berufsprinzip", d.h. der Zusammenhang zwischen Erwachsenenberuf und Ausbildungsberuf bestimmt die Aufbereitung der Gegebenheiten ²⁾.

Deskriptiv vorgehend werden wir daher, nach der Bestimmung der für unsere Untersuchung wesentlichen Begriffe und einer Darstellung der zahlenmäßigen Bedeutung des von uns zu untersuchenden Personenkreises, die gestellten Fragen zu beantworten suchen. Ausgangspunkt sind dabei die Gründe, die die Diskrepanzen hervorrufen: Funktionswandel in den kaufmännischen Berufen, Anforderungen der Betriebe an ihre zukünftigen Mitarbeiter und Fluktuation der kaufmännisch tätigen Personen. Diese Ursachen stehen miteinander in einem deutlichen Zusammenhang: Der Funktionswandel findet seinen Niederschlag in den Anforderungen, die die Betriebe in den Stellenangeboten zum Ausdruck bringen; denjenigen Personen, die den Betriebe und/oder Beruf wechseln wollen oder müssen, dienen die Stellenangebote ihrerseits als erste und - hinsichtlich der im weiteren zu unternehmenden Schritte - oft als entscheidende Information.

Deshalb werden wir zuerst unter Zuhilfenahme geeigneter berufsanalytischer Untersuchungen die Diskre-

1) Dörschel, Alfons: Die wirtschaftlichen Gegebenheiten als Objekt empirischer Wirtschaftspädagogik, in: VfwP 2/1965, S. 132

2) Vgl. ebenda, S. 136

panzen feststellen, die auf dem Funktionswandel zurückzuführen sind; darauf folgt eine Analyse der von Betrieben aufgegebenen Stellenangebote für kaufmännische Mitarbeiter, die in einer regionalen Tageszeitung im Laufe von drei Wochen erschienen; daran schließt sich die Ermittlung der Fluktuation in kaufmännischen Berufen anhand der Arbeitnehmerkartei eines Arbeitsamtes an. Die Fragen, die sich für die typischen kaufmännischen Frauenberufe ergeben, wird danach in einem besonderen Abschnitt behandelt. Allen Gegebenheiten, wie wir sie für die kaufmännische Erwachsenenentätigkeit jeweils feststellen, werden die Berufsbilder kaufmännischer Ausbildungsberufe gegenübergestellt: Der Vergleich mit den gemäß diesen Berufsbildern vermittelten Kenntnissen und Fertigkeiten ermöglicht es, die Diskrepanzen im einzelnen in sachlicher Hinsicht festzustellen. Die Zusammenfassung der ermittelten Ergebnisse wird den deskriptiven Teil abschließen.

Mit der empirischen Feststellung der von den Betrieben an die gesuchten Mitarbeiter gestellten Anforderungen ebenso wie mit der Ermittlung des Fluktuationsverhaltens der Arbeitnehmer in den kaufmännischen Berufen, aber auch mit der hier angewandten Technik des Vergleichens von Erwachsenen- und Ausbildungsberufen wird weitgehend methodisches Neuland betreten. Wir werden uns deshalb von Fall zu Fall zu bemühen haben, in der kritischen Auseinandersetzung mit der vorliegenden Literatur die jeweiligen Ergebnisse zu überprüfen. Die späteren Ausführungen werden zeigen, daß damit ein brauchbarer Weg zu Beurteilung des Verhältnisses von Erwachsenen- und Ausbildungsberufen beschritten wurde.

Wenn im folgenden die konkreten Verhältnisse im kaufmännischen Bereich dargestellt werden, dann stehen wir darüber hinaus mit Antony auf dem Standpunkt, daß eine Untersuchung "nur dann den Anspruch auf das Charakteristikum 'wirtschaftspädagogisch' erheben darf, wenn sie bis in das Gebiet des Normativen vorstößt" ¹⁾, wenn sie "hier das Sein ermittelt und festhält und dort sich um das Sollen bemüht" ²⁾. Durch eine solche Verbindung von Empirie und Normativität in unserer Untersuchung versuchen wir zu erreichen, "daß sie ein gesichertes Fundament für die Formulierung realistischer und sachgerechter Normen abgibt und zugleich kritisch-korrigierende Funktionen ausübt" ³⁾. Dementsprechend werden wir es unternehmen, in einem kurzen abschließenden Abschnitt aufgrund der festgestellten Ergebnisse zu normativen Schlußfolgerungen - und zwar hinsichtlich der kaufmännischen Weiterbildung - zu gelangen.

Die auf diese Weise vorgenommene Auswertung der Untersuchungsergebnisse verlangt eine Begründung: Es wird anerkannt, daß sich das deutsche System der dualen kaufmännischen Berufsausbildung (parallele Ausbildung in Berufsschule und Betrieb, letzteres aufgrund der von den dazu berufenen Organen erarbeiteten Berufsordnungsmittel) in der Vergangenheit bewährt hat, daß diese "klassische Form der Berufserziehung im Kaufmannsbetrieb ... heute so zeitge-

-
- 1) Antony, Ernst: Die Gestaltung der kaufmännischen Lehre im Hinblick auf typische Grundformen des Lehrbetriebes, Darmstadt 1958, S. 16
 - 2) Ebenda, S. 17
 - 3) Lindau, Heinz: Wirtschaftspädagogische Empirie und wirtschaftspädagogische Normativität, in: DBFS 10/1965, S. 758

mäß (ist) wie je" ¹⁾ und daß sie sich in Zukunft - auch im Zeitalter der Integrationen - weiterhin bewähren wird. Festzustellende Mängel in diesem System deuten allenfalls darauf hin, "daß die kaufmännische Berufserziehung in dieser Hinsicht mehr des Ausbaus als eines grundsätzlichen Umbaus bedarf" ²⁾. Ungeachtet etwaiger Änderungen und Ergänzungen in der Ordnung der kaufmännischen Berufsausbildung wird es jedoch auf lange Sicht die Aufgabe der Erwachsenenbildung sein, die Diskrepanzen zu überwinden, die durch die sich ändernden Anforderungen an die kaufmännisch tätigen Menschen und durch deren Berufsverhalten entstehen.

4. Abgrenzung

Im Laufe unserer Untersuchung wird es sich als zweckmäßig erweisen, den in Betracht zu ziehenden Personenkreis auf Angehörige solcher Berufe zu beschränken, die ihrem Wesenskern nach als "kaufmännisch" bezeichnet werden können: Wir schließen also diejenigen Erwachsenen- und Ausbildungsberufe von unseren Überlegungen aus, die den kaufmännischen "Randberufen" ³⁾ angehören. Innerhalb jener Berufe werden wir darüber hinaus nicht auf die Fragen eingehen, die sich für die kaufmännischen Führungskräfte ergeben, da diese meist keine, in jedem Fall aber nicht nur eine kaufmännische Berufsausbildung in Form einer Lehre oder Anlernung genossen haben. Weiterhin beziehen wir uns nur auf die betriebliche Berufsausbildung und lassen die in Berufsfachschulen, Berufsschulen usw. vermittelte berufliche Grundbildung außer Betracht.

1) Albrecht, Fritz: Problematik der kaufmännischen Bildungsarbeit, in: WuBE 9/1959, S. 171

2) Abraham, Karl: Die Steigerung der Produktivität durch Rationalisierung und ihre Bedeutung für die Berufserziehung des Kaufmanns, in: Veröff. d. DVKB, Band 87, Braunschweig 1955, S. 20

3) Vgl. Übersicht 1 (Seite 29)

Auch beschränken wir uns auf die Erörterung der oben genannten drei Ursachen für die Entstehung von Diskrepanzen und untersuchen nicht diejenigen, die etwa auf den Berufswahlprozeß zurückgeführt werden müssen, wie insbesondere "Diskrepanzen zwischen der Vorstellung einer Berufswahlfreiheit und ihrer faktischen Einschränkung durch elterlichen Eingriff, Notsituation, verbreitete Rollenvorstellungen über die Geschlechter oder die Angehörigen bestimmter Sozialgruppen und -schichten, durch mangelnde Information über Berufsmöglichkeiten, unzureichende Schulbildung, mangelnde Ausbildung von beruflicher Bewußtheit und Zielstrebigkeit" ¹⁾ und andere. Auf die Fragen, die sich aus der Tatsache ergeben, daß ein Teil der Personen in kaufmännischen Berufen - vor allem unter den Frauen - ganz ohne Berufsausbildung ist, wollen wir ebenfalls nicht eingehen.

Die verhältnismäßig große Zahl der für unsere Untersuchung in Frage kommenden kaufmännischen Berufe und die Eigenart unseres Ausgangsmaterials verbieten es, bei allen Berufen detaillierte Beschreibungen und ins einzelne gehende Darstellungen der auftretenden Probleme vorzunehmen. Statt dessen werden wir die Gegebenheiten weitgehend quantitativ zu erfassen suchen, um so die in kaufmännischen Berufen entstehenden Diskrepanzen zu bestimmen.

Bei allen Feststellungen, die wir aufgrund unserer empirischen Ermittlungen treffen, sind wir uns bewußt, daß wir in unserer Arbeit die Situation für den gegen-

1) Wurzbacher, Gerhard und Uwe Schlottmann: Beruf und Schule als Faktoren sozio-kultureller und personaler Strukturierung und Veränderung, in: Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren - Der Mensch als soziales und personales Wesen, Band II (Hrsg.: Th. Scharmann), Stuttgart 1966, S. 89

wärtigen Zeitpunkt wiedergeben und keine weitreichenden Schlüsse auf zukünftige Verhältnisse in kaufmännischen Berufen ziehen können; denn alle empirischen Untersuchungen "sind Momentaufnahmen und als solche zu werten. Erst in einer laufenden Folge können durch sie beweiskräftige Unterlagen für den Nachweis und die Beurteilung von Entwicklungslinien gefunden werden." ¹⁾

II. Begriffsbestimmungen

1. Der Begriff "Kaufmann"

Bis zum Beginn der Neuzeit war der Begriff "Kaufmann" vor allem mit der Tätigkeit des Ein- und Verkaufens verbunden, also mit den Aufgaben des Händlers oder Krämers. Im Laufe der Entwicklung des Kaufmannsstandes wurden jedoch diese Tätigkeiten erweitert, so etwa durch Buchhaltung, Transportwesen usw., und andere Tätigkeiten gewannen immer mehr an Bedeutung, wie die der Banken und Versicherungen: Es entstanden Teilgebiete und Spezialaufgaben, die sich zwar im Rahmen des "Kaufmännischen" bewegten, die aber nur mehr wenig oder nichts mit den ursprünglichen kaufmännischen Funktionen des Ein- und Verkaufens, also des Handelns, zu tun hatten. Die Folge ist, daß heute "die Berufsbezeichnung 'Kaufmann' nur noch ein allgemeiner Oberbegriff ist" ²⁾, und wir wollen daher die gemeinsamen Wesenszüge der unter diesem Begriff zusammengefaßten Tätigkeiten kennzeichnen, um damit zu einer Definition des Begriffs "Kaufmann" zu gelangen.

1) Abel, Heinrich: Berufswechsel und Berufsverbundenheit bei männlichen Arbeitnehmern in der gewerblichen Wirtschaft, Braunschweig 1957, S. 10

2) Abraham, K.: "Wirtschaftsberufliches Schulwesen", in: LdP, Band IV, Sp. 985

Gehen wir davon aus, "daß jedes Unternehmen im Rahmen des wirtschaftlichen Gesamtprozesses die von seinen Vorstufen übernommenen Leistungen ein Stück konsumreifer macht" ¹⁾, dann ist es innerhalb dieses Prozesses nicht Aufgabe des Kaufmanns, Güter zu erstellen. Vielmehr besteht "die spezifische Aufgabe des Kaufmanns ... in wirtschaftlichen Dispositionen zwischen der Erzeugungs-, Verarbeitungs- und Verbrauchsstufe, wobei er durch Planung und Organisation für den reibungslosen Ablauf des Wirtschaftsgeschehens sorgt" ²⁾; er ist damit als "Vermittler des Wirtschaftsverkehrs" ³⁾ gekennzeichnet.

Um diese Vermittleraufgabe im Wirtschaftsverkehr erfüllen zu können, ist hinsichtlich der Güter und Leistungen "die Ermittlung des Wertes und seine Festlegung in Geldeinheiten (sowie, d. Verf.) das wertmäßige Erfassen betrieblicher Vorgänge" ⁴⁾ eine weitere wesentliche Aufgabe des Kaufmanns. Der damit zutage tretende "rechenhafte Zug" (Sombart) des Kaufmanns wird noch verstärkt durch sein in erster Linie von der Ratio geprägtes Verhalten, denn es ist "eine der fundamentalen Eigenschaften der kapitalistischen Privetwirtschaft, daß sie auf der Basis streng rechnerischen Kalküls rationalisiert, planvoll und nüchtern auf den erstrebten wirtschaftlichen Erfolg ausgerichtet ist" ⁵⁾. Es ist also für den Kaufmann - sei

-
- 1) Schäfer, Erich: Die Unternehmung - Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, 5. Aufl., Köln und Opladen 1963, S. 5/7 (Hervorhebung im Original)
 - 2) Urbschat, Fritz: Die Eigenständigkeit des kaufmännischen Schulwesens, in: HkS, S. 3
 - 3) Abraham, Karl: "Wirtschaftsberufliches Schulwesen", a.a.O., Sp. 985
 - 4) Antony, Ernst: Die Gestaltung der kaufmännischen Lehre ..., a.a.O., S. 24
 - 5) Weber, Max: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, 4. Aufl., Tübingen 1947, S. 61 (Hervorhebung im Original)

er Unternehmer oder Angestellter - von entscheidender Bedeutung, daß er bei seiner Tätigkeit dem Rationalprinzip unterworfen ist: Wirtschaftlich handelt er dann, wenn er durch bestmögliche Nutzung aller Möglichkeiten die höchste erreichbare Leistung im Dienste einer vernunftgemäßen Bedarfsdeckung erzielt ¹⁾. Gerade dieses Merkmal unterscheidet ihn von Grund auf von Angehörigen anderer Einrichtungen, die ebenfalls der Vermittlung des Warenverkehrs dienen - wie etwa Teile der öffentlichen Verwaltung -, und von der Beachtung dieses Prinzips hängt es ab, ob der einzelne oder die Unternehmung im Wirtschaftsleben bestehen können.

Somit können wir als Kaufmann diejenige Person bezeichnen, die als Vermittler des Warenverkehrs tätig ist und die dabei in ihrem Handeln vom ökonomischen Prinzip geleitet wird. ²⁾

2. Die kaufmännischen Berufe

a) Die Begriffe "Beruf" und "Erwachsenenberuf"

Anschließend besonders an Luthers Definition des Berufs als "Gabe, Begabung zum Tätigsein in der Verant-

-
- 1) Vgl. Seyffert, Rudolf: Wirtschaftslehre des Handels, 4. Aufl., Köln und Opladen 1961, S. 470
 - 2) Andere Gesichtspunkte, wie etwa Vorbildung, juristische und hierarchische Stellung in einem Betrieb u.a. - Merkmale, wie sie Hesse seinem "Berufspentagramm" zugrundelegt (vgl. Hesse, Kurt: Das Berufsbild des Kaufmanns (Berufspentagramm), in: BPZ 3/1963, S. 50-52)-, können dazu dienen, den Standort eines Kaufmanns in einem Betrieb näher zu bestimmen. Diese Kriterien sind jedoch auch auf andere Berufe anwendbar und daher nicht typisch für die Bestimmung des Begriffs "Kaufmann".

wortung vor Gott und im Dienst am Nächsten" ¹⁾ wurde der Berufsbegriff in ähnlicher Weise vor allem von A. Fischer ²⁾ und Kerschensteiner ³⁾ gesehen. Aber schon für Schürholz "bleibt (es) zweifellos richtig, ... daß ganze Berufsinhalte und alte berufsethische Vorstellungen versunken sind" ⁴⁾, und M. Weber beschränkt sich auf die Deutung des Berufs als Erwerbs- und Versorgungschance ⁵⁾. Auch heute stehen den oben angeführten, auf weltanschaulichem Boden gründenden Deutungen des Berufs die Umschreibungen neuerer Autoren gegenüber, die sich auf die gegenwärtige Berufswirklichkeit beziehen:

Schwarzlose sieht im Beruf "in vielen Fällen" nicht mehr als eine Summe von Tätigkeitsmerkmalen und die Möglichkeit, den Lebensunterhalt zu sichern; denn "an die Stelle von Berufen mit traditionellen Fähigkeiten, die auf Lebenszeit erworben und dauernd hochgeschätzt werden, sind an vielen Stellen in der heutigen Wirtschaft wechselnde Spezialleistungen getreten" ⁶⁾. Ebenso weist Lamprecht auf den Wandel des Berufes hin, der als eine ursprünglich "dauernde Wirkungsform des einzelnen im Dienste allgemeiner Aufgaben ... zur Wahrnehmung bestimmter Teilaufgaben zwecks Erhaltung individueller Bedürfnisse, zum wechselvollen, erfolgsuchenden Job" ⁷⁾

1) Marsch, W.-D.: "Beruf", in: PädLex, Sp. 63

2) Vgl. Fischer, Aloys: Über Beruf, Berufswahl und Berufsberatung als Erziehungsfragen, Leipzig 1918, S. 19 f

3) Vgl. Kerschensteiner, Georg: Theorie der Bildung, Leipzig - Berlin 1926, S. 40

4) Schürholz, Franz: Grundlagen einer Wirtschaftspädagogik ..., a.a.O., S. 80

5) Vgl. Weber, Max: Wirtschaft und Gesellschaft - Grundriß der verstehenden Soziologie (Hrsg.: J. Winckelmann), Köln - Berlin 1964, S. 104

6) Schwarzlose, Adolf: Ist unsere heutige betriebliche Lehrlingsausbildung noch zeitgemäß? In: DBFS 5/1955 S. 353

7) Lamprecht, Heinz: Berufsgrundbildung und Berufsfortbildung im Handwerk, Köln 1955, S. 19

wurde.

Es ist also heute eine Einstellung notwendig, die den Beruf "nicht nach traditionellen Vorstellungen mißt und bewertet, sondern für die realen Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Arbeitswelt aufgeschlossen ist" ¹⁾, denn "Beruf als Berufung im überkommenden Sinn ist zum Privileg weniger und kleiner Gruppen im Sozialgefüge geworden" ²⁾. Wenn wir dem folgen, dann ergeben sich für den Beruf in der Gegenwart die folgenden Merkmale:

Er ist gekennzeichnet "durch Ernsthaftigkeit, Dauerhaftigkeit und Regelmäßigkeit der Beschäftigung mit demselben Gegenstand" ³⁾, wobei entscheidend ist, daß der Betreffende hinsichtlich der Ausübung eines Berufes "mindestens die Absicht hat, im Bereich dieses Berufskreises sein Leben lang zu bleiben" ⁴⁾. Eine wesentliche Ergänzung ist das Bewußtsein einer "Verpflichtung gegenüber der Gemeinschaft und der eigenen Person" ⁵⁾, daß also der Mensch den Beruf "als eine besondere Art der Existenzerfüllung ... durch Einsatz seiner Arbeitskraft" ⁶⁾ begreift und daß er sich "mit ganzem Ernst und ganzer Verantwortlichkeit als ein unabdingbares Glied in der Kette" ⁷⁾ eines arbeitsteiligen Prozesses

-
- 1) Maier, Gerhard: Der Beruf - Ein wirtschaftspädagogischer Beitrag zur modernen Berufsproblematik, Darmstadt 1962, S. 141 f
 - 2) Gather, Gernot: Mit der Technik leben, in: Offene Welt Nr. 84, Jg. 1964, S. 121
 - 3) Urbschat, Fritz: Entwicklungsstufen der Berufserziehung, in: DBFS 6-7/1952, S. 436
 - 4) Spranger, Eduard: Umbildungen im Berufsleben und in der Berufserziehung, in: Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt (Hrsg.: H. Röhrs), Frankfurt a.M. 1963, S. 182 (Hervorhebung im Original)
 - 5) Scharmann, Theodor: Die individuelle Entwicklung in der sozialen Wirklichkeit, in: Handbuch der Psychologie, 3. Band: Entwicklungspsychologie (Hrsg.: H. Thomae), 2. Aufl., Göttingen 1959, S. 555
 - 6) Maier, Gerhard: Der Beruf ..., a.a.O., S. 182 f
 - 7) Gather, Gernot: Mit der Technik leben, a.a.O., S. 121

fühlt. Dabei wäre es "unrealistisch zu verkennen, daß Fleiß und Einsatz im Beruf auch geleistet werden, um ein möglichst hohes Gehalt zu verdienen" ¹⁾.

Unter Würdigung dieser Gesichtspunkte gelangen wir zu einer funktionellen Berufsauffassung, die als "die vorläufige Antwort des Menschen auf die Arbeitswirklichkeit der hochrationalisierten, arbeitsteiligen Industrie" ²⁾ zu verstehen ist, und die heute, im Gegensatz zur traditionell-ständischen, zur religiösen und zur idealistisch-ganzheitlichen, als die am weitesten verbreitete Berufsauffassung anzusehen ist ³⁾. Sie trifft in erster Linie auf den Erwachsenenberuf zu, der - im Gegensatz zum Ausbildungsberuf, wie wir ihn unten begrifflich festlegen werden, - nach dem Abschluß der Berufsausbildung ergriffen und ausgeübt wird, also im allgemeinen kurz vor Beendigung des zweiten Lebensjahrzehnts.

Damit können wir den funktionell bestimmten Begriff des Berufs für die Gegenwart im wesentlichen als eine Tätigkeit bestimmen, die der Existenzsicherung dient; der Beruf erhält sein besonderes Gepräge durch die erhoffte und erfahrene persönliche Befriedigung und durch das Bewußtsein einer Verantwortung gegenüber den Mitmenschen sowie durch die angestrebte Dauerhaftigkeit im Sinne eines möglichst lebenslang ausgeübten Erwachsenenberufs.

-
- 1) Jaeggi, Urs und Herbert Wiedemann: Der Angestellte im automatisierten Büro - Betriebssoziologische Untersuchung über die Auswirkungen elektronischer Datenverarbeitung auf die Angestellten und ihre Funktionen, Stuttgart 1963, S. 160
 - 2) Fürstenberg, Friedrich: Normenkonflikte beim Eintritt in das Berufsleben, in: Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren, a.a.O., S. 193
 - 3) Vgl. ebenda, S. 192 f

b) Die kaufmännischen Berufe

Wir haben darauf hingewiesen, daß es den Beruf "Kaufmann" in unserer Zeit, die "mit der Aufteilung der Tätigkeitsgebiete und mit einer fortschreitenden Strukturierung jeder Tätigkeit verbunden ist" ¹⁾, nicht mehr geben kann. Es hat sich vielmehr eine Reihe von "kaufmännischen Berufen" entwickelt, zu denen "eine große Zahl verschiedener oder auch zum Teil nicht wesentlich verschiedener Berufsrichtungen in den Wirtschaftsstufen bzw. Wirtschaftszweigen" ²⁾ gehören. Die Eigenart der einzelnen kaufmännischen Berufe wird dabei zunächst durch das Wesen der drei Wirtschaftszweige bestimmt: durch das produzierende Gewerbe, durch den Handel und durch die Dienstleistungsgewerbe.

Im produzierenden Gewerbe ist die Tätigkeit des Kaufmanns dadurch gekennzeichnet, daß er die im Betrieb erstellten Güter im Rahmen des gesamtwirtschaftlichen Leistungszusammenhangs in Richtung auf die Konsumnähe bis hin zum Endverbraucher vermittelt. Der Kaufmann ist hier Gehilfe der Produktion und sorgt für die Beschaffung der benötigten Ausgangsstoffe und -materialien, übernimmt die Verantwortung für den ordnungsgemäßen innerbetrieblichen Ablauf in rechnermäßiger Sicht und sorgt dafür, daß die erstellten Güter an die hierfür geeignete Verbrauchsstufe gelangen.

Die den Handel bestimmende Grundfunktion ist im Gegensatz dazu nicht die Herstellung, sondern der Umsatz von Gütern. Der Kaufmann steht hier inmitten dieses Umsatzprozesses sowie der Leitungs- und Verwaltungs-

1) Muller, Philippe: Berufswahl in der rationalisierten Arbeitswelt, Hamburg 1961 (Rowohlts Deutsche Enzyklopädie, Band 133), S. 34

2) Mann, W.: Ist die kaufmännische Berufsordnung noch zeitgemäß? In: WuBE 11/1960, S. 207

prozesses ¹⁾ und ist im Rahmen der Funktionen des Handels, nämlich der Überbrückungs- und der Warenfunktion sowie der Funktionen des Makleramtes ²⁾, tätig.

Das Dienstleistungsgewerbe, das eine immer größere Bedeutung im Rahmen der Gesamtwirtschaft bekommt ³⁾ und mehrere Wirtschaftsbereiche umfaßt (wie Banken, Versicherungen, Verkehrs- und Transportgewerbe, Hotel- und Gaststättengewerbe, Wirtschafts- und Steuerberatung, Grundstücks- und Wohnungswirtschaft u.a.) unterstützt seinerseits das produzierende Gewerbe und den Handel, indem es sich auf besonderen Gebieten spezialisiert hat. Das Schwergewicht kaufmännischer Tätigkeit liegt dabei auf Gebieten, die über den Rahmen von Einkauf, Verkauf und kaufmännischer Verwaltung hinausgreifen und eine besondere Kenntnis z.B. der versicherungs- und banktechnischen, der steuerlichen, der verkehrstechnischen und anderer Gegebenheiten erfordern.

Ist so die Stellung der kaufmännischen Berufe im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang festgelegt, so stoßen wir in betrieblicher Sicht auf zwei weitere Gruppen von Kaufleuten: Es ist dies einerseits der Innenkaufmann, "der nur solche Funktionen zu erfüllen hat, die betriebsinterner Art sind, und der deswegen in der Regel beruflich nicht mit den außenstehenden Partnern des Betriebes direkt in Verbindung tritt" ⁴⁾. Liegt jedoch eine auf die Umwelt ausgerichtete Tätigkeit vor, dann handelt es sich um den Außenkaufmann, "dessen Tätigkeit im wesentlichen auf die Herstellung

1) Vgl. Seyffert, Rudolf: Wirtschaftslehre des Handels, a.a.O., S. 476 f

2) Vgl. ebenda, S. 13

3) Vgl. Seite 34 f

4) Antony, Ernst: Die Gestaltung der kaufmännischen Lehre ..., a.a.O., S. 27

der Verbindung mit den außenstehenden Partnern gerichtet ist" ¹⁾. ²⁾

3. Wesentliche pädagogische Begriffe

a) Der Begriff "Bildung" und die "Bildungsstufen"

Das Werden des Menschen als "Prozeß der menschlichen Reifung verläuft nicht auf Grund einer vorher feststehenden Notwendigkeit, sondern hängt davon ab, wie sich der Mensch selbst formt" ³⁾, doch ist es "eine Tatsache, daß es dem Menschen nicht ohne weiteres gegeben ist, den Weg zu seiner Vervollkommenung allein zu finden und einzuhalten" ⁴⁾. Einerseits unterliegt der Mensch also der Selbstgestaltung; sie bewirkt einen inneren Reifungsvorgang, die "Selbstverwirklichung" ⁵⁾, im Zusammenwirken der im Menschen

1) Ebenda, S. 24

2) Zum Teil werden statt des Begriffspaares Außenkaufmann und Innenkaufmann die Bezeichnungen "Umsatzkaufmann" und "Bürokaufmann" verwendet (vgl. z.B. Mann, Werner: Zur Neuordnung der kaufmännischen Berufsausbildung, in: WuBE 11/1964, S. 206; ebenso Krause, Erwin: Automation und Berufsausbildung - Die Automation und ihre Auswirkungen auf Bedarf und Qualifikation der Arbeitskräfte - Neue Perspektiven der Berufsausbildung, Ratingen bei Düsseldorf 1965, S. 36). Da jedoch der Innenkaufmann ebenso wie der Außenkaufmann am Umsatz einer Unternehmung mitwirkt und da außerdem "Bürokaufmann" seit 1962 ein staatlich anerkannter Lehrberuf ist, scheinen uns die Begriffe "Umsatz-" bzw. "Bürokaufmann" als unzweckmäßig zur Kennzeichnung des Verhältnisses von Außen- und Innenkaufmann.

3) Abraham, Karl: Der Betrieb als Erziehungsfaktor ..., a.a.O., S. 13

4) Schlieper, Friedrich: Kaufmännische Grundbildung, in: Veröff. d. DVkB, Band 90, Braunschweig 1956, S. 18

5) Vgl. Dörschel, Alfons: Arbeit und Beruf ..., a.a.O., S. 43

als Leib-Geist-Seele-Einheit innewohnenden Fähigkeiten und Kräfte. An die Seite der Selbstverwirklichung tritt die Erziehung, die von Kräften bewirkt wird, welche außerhalb der Person ihren Ursprung haben. Selbstverwirklichung wie Erziehung streben dem gleichen Ziele zu: es ist dies "die im Denken, Fühlen, Werten und Handeln selbständige Person, die sich in ihren beruflichen und außerberuflichen Entscheidungen an ihr Gewissen gebunden weiß und die fähig und willens ist, verantwortlich am Kulturschaffen teilzunehmen" ¹⁾, wobei unter Gewissen jenes "höhere Selbst", jener "Ort des Vernehmens von sittlichen Forderungen, an deren Erfüllung die Reinheit und die eigentliche Ehre des Menschen hängt" ²⁾, zu verstehen ist. Immanent ist der Erziehung der Verzicht darauf, sittliche oder weltanschauliche Postulate zu setzen und sie dem Menschen aufzuzwingen; sie hat sich stattdessen darum zu bemühen, den Menschen "vor die Alternative zu stellen und ihn dahin zu führen, daß er sich aufgrund einer kritischen Betrachtung selbst ein sittliches Urteil zu bilden vermag" ³⁾.

Bildung soll hier als der Erziehung untergeordnet betrachtet werden; sie wurde ursprünglich nur als Zustand ("cultura animi") verstanden, doch trat seit Pestalozzi der Aspekt des Bildungsvorganges ("formatio animi") hinzu ⁴⁾. Den

-
- 1) Schlieper, Friedrich: Ganzheitliche Berufserziehung, in: Berufserziehung im Handwerk, VI. Folge (Hrsg.: F. Schlieper), Köln 1962, S. 53 (Im Original hervorgehoben)
 - 2) Spranger, Eduard: Vom Wissenschaftscharakter der Pädagogik, in DBFS 1/1962, S. 1
 - 3) Lampe, Hans: Grenzen und Möglichkeiten einer normativen Wirtschaftspädagogik ..., a.a.O., S. 438
 - 4) Vgl. Eggersdorfer, F.X.: "Bildung", in: LdP, Band I, Sp. 476 f

Bildungsvorgang kennzeichnet, daß er sich nicht "von der Lebenswirklichkeit entfernt abspielt, sondern ... in der verantwortlichen Auseinandersetzung mit und in der Welt" ¹⁾; Voraussetzung für den Bildungserfolg ist, "daß ein Mensch in seinem Lebenskreis heimisch ist und über ein lebendiges Wissen in wichtigen Ordnungsbereichen und eine geistige Aufnahmebereitschaft verfügt" ²⁾. So umfaßt Bildung "alle Vorgänge, in deren Verlauf Güter der kulturellen und natürlichen Umwelt, die soziale Mitwelt und das Transzendente auf die Person formend einwirken, so daß Einsicht in 'Gesamtwertordnungszusammenhänge' (Schlieper), ein gesamthematisch bestimmtes Wissen erlangt wird" ³⁾.

Bildung teilen wir im folgenden nach drei Gesichtspunkten ein: nach dem Lebensalter, nach dem Inhalt der Bildung und nach dem beruflichen Bezug in der Bildung. So gelangen wir zu Bildungsstufen, die sich daran orientieren, in welchem Lebensabschnitt sich der zu bildende Mensch befindet: Der im Kindesalter vermittelten Bildung folgt die des Jugendalters, der sich die im Erwachsenenalter anschließt.

Folgerungen aus dieser Stufenbetrachtung ergeben sich hinsichtlich der Methodik ("Wie bzw. nach welchem Verfahren wird gelehrt?") und der Didaktik ("Was wird gelehrt bzw. welche Bildungsinhalte werden vermittelt?") ⁴⁾. Die Methodik wird sich danach zu richten haben, ob es

1) Becker, Walter: Probleme der Berufsausbildung, in: DBFS 4/1964, S. 242

2) Lamprecht, Heinz: Berufsgrundbildung und Berufsfortbildung im Handwerk, a.a.O., S. 20

3) Dörschel, Alfons: Einführung in die Wirtschaftspädagogik, a.a.O., S. 82 (Hervorhebung im Original)

4) Nach Schlieper, Friedrich: Allgemeine Unterrichtslehre für Wirtschaftsschulen, 3. Aufl., Freiburg i. Br. 1964, S. 84 ff bzw. S. 52 ff

sich beim zu Bildenden um ein Kind, um einen Jugendlichen oder um einen Erwachsenen handelt. In didaktischer Hinsicht kann jeder der Stufen ein Abschnitt zugeordnet werden, der den Inhalt der Bildung wiedergibt: An erster Stelle steht dabei die Grundbildung im Kindesalter und im Jugendalter; darauf bauen Weiter- und Fortbildung im Erwachsenenalter auf.

Die folgende Übersicht verdeutlicht diesen Stufengedanken in der Bildung: ¹⁾

Lebensabschnitt	methodischer Aspekt	didaktischer Aspekt
1. Kind	Kindheitsbildung	Grundbildung
2. Jugendlicher	Jugendbildung	Grundbildung
3. Erwachsener	Erwachsenen- bildung	Weiterbildung Fortbildung

Auch hinsichtlich der Berufsbezogenheit ergeben sich in didaktischer Betrachtung mehrere Stufen, wobei wir jeweils die berufliche von der allgemeinen Bildung unterscheiden: Während im Kindesalter ausschließlich die allgemeine Grundbildung vermittelt wird, tritt im Jugendalter in zunehmendem Maße die berufliche Grundbildung hinzu. Die berufliche Bildung kann im Erwachsenenalter in Gestalt der beruflichen Weiterbildung fortgeführt werden; diese wiederum bildet die Grundlage für die berufliche Fortbildung, die das Ziel des beruflichen Aufstiegs verfolgt.

Einschränkend sei bemerkt, daß diese Stufen rein gedanklicher Natur sind und nur eine Hilfe zur Abgrenzung darstellen; denn Bildung kann nicht, ebensowenig wie Erziehung, in Sprüngen zurückgelegt werden: Es

1) Vgl. auch Albrecht, Fritz u.a.: Kaufmännische Berufserziehung im Betrieb - Ein Leitfadens für die Ausbilder, 2. Aufl., Wolfenbüttel o. J. (1962), S. 11

gibt "kein Verweilen und keine Bildungsreife, sondern nur ein kontinuierliches Nichtaufhören des Bildungsprozesses" ¹⁾. Auch werden in zunehmendem Umfang Bildungsstoffe aus dem Bereich der Grund- in den der Weiter- und Fortbildung übernommen und umgekehrt ²⁾.

b) Die Begriffe "Ausbildung", "Berufsausbildung" und
"kaufmännische Berufsausbildung"-----

Durch Beifügen der Vorsilbe "aus-" wird aus dem umfassenden Begriff der Bildung ein "inhaltsengerer, richtungszielender Begriff" ³⁾, der der "Ausbildung". Während nämlich Bildung "die gleichmäßige Förderung aller Anlagen eines Menschen erstrebt, zielt Ausbildung auf das Erkennen eines bestimmten Teilzusammenhanges" ⁴⁾. Hinzu tritt dabei der körperliche Aspekt, "denn unter Ausbildung wird die Entfaltung von körperlichen oder technischen Fähigkeiten entweder ausschließlich oder zusammen mit der Entwicklung geistiger Fähigkeiten verstanden" ⁵⁾.

Ausbildung ist ein Teil der berufsbezogenen Grundbildung in der oben dargestellten Stufenbetrachtung der Bildung. Wird die Ausbildung zu einem bestimmten Beruf in Beziehung gebracht, wird also von "Berufsausbildung" gesprochen, dann erfährt der Begriff der allgemeinen Grundbildung eine weitere Einengung: Während nämlich Ausbildung jede Anleitung zur Ausübung irgendeiner Er-

-
- 1) Werner, Carl Arthur: Didaktik und Methodik des Erwachsenenunterrichts, Köln - Berlin 1960, S. 67
 - 2) Vgl. Löbner, Walther: Stufen kaufmännischer Bildung, in: HkS, S. 105
 - 3) Schlieper, Friedrich: Kaufmännische Grundbildung, a.a.O., S. 15 f
 - 4) Lamprecht, Heinz: Berufsgrundbildung und Berufsf fortbildung in Handwerk, a.a.O., S. 20 (Hervorhebung im Original)
 - 5) Erbach, Karl: Berufsbild und Lehrplan in der kaufmännischen Berufserziehung, Darmstadt 1959, S. 19

werbstätigkeit sein kann (z.B. Ausbildung in einem bestimmten Fertigungsverfahren, Ausbildung an einer bestimmten Maschine) und je nach dem Ausbildungsziel verschieden lang dauert, ist ein wesentliches Merkmal der Berufsausbildung, daß sie einen rechtlich, zeitlich und institutionell festgelegten Rahmen hat; denn sie wird entweder - theoriebetont - in der berufsvorbereitenden Vollzeitschule (Berufsfachschule) oder - praxisbetont - in der Form eines Lehr- oder Anlernverhältnisses im Betrieb bei gleichzeitigem Besuch der berufsausbildungsbegleitenden Teilzeitschule (Berufsschule) vermittelt.

Durch den Berufsinhalt des Kaufmanns wird die kaufmännische Berufsausbildung geprägt, und sie ist als diejenige Art der Berufsausbildung zu verstehen, durch die ein Jugendlicher "im Gesamtbereich der kaufmännischen Tätigkeit innerhalb eines Wirtschaftszweiges so umfassend ausgebildet (wird, d. Verf.), daß er nach kurzer Einarbeitung in jedem Teilgebiet der kaufmännischen Tätigkeit selbständig und sachlich einwandfrei arbeiten kann" ¹⁾. Die Institutionen, in denen kaufmännische Berufsausbildung vermittelt wird, sind demnach vor allem entweder die kaufmännische Berufsfachschule oder aber ein Betrieb (oder mehrere Betriebe gleichzeitig ²⁾) im Zusammenwirken mit der kaufmännischen Berufsschule.

c) Die "kaufmännischen Ausbildungsberufe"

Der kaufmännischen Berufsausbildung liegen die kaufmännischen Lehr- und Anlernberufe zugrunde. Der kauf-

1) Tuschhoff, E.: Die Grundlagen der kaufmännischen Berufsausbildung im Betrieb, in: WuE 5/1956, S. 322

2) Vgl. Peege, Joachim: Fremdlehre als Ergänzungslehre, in: WuBE 2/1967, S. 23 ff

männische Lehrberuf ist bestimmt durch "das vertraglich festgelegte Verhältnis zwischen dem Inhaber eines kaufmännischen Betriebes ... und einem Anwärter für einen kaufmännischen Beruf bzw. dessen Erziehungsberechtigten, das die Vermittlung genau umrissener Kenntnisse und Fertigkeiten sowie einen bestimmten Erziehungsinhalt zum Gegenstand hat" ¹⁾. Der kaufmännische Anlernberuf unterscheidet sich vom kaufmännischen Lehrberuf zunächst dadurch, daß die Dauer der Berufsausbildung nicht drei sondern zwei Jahre beträgt; darüber hinaus umfaßt der Anlernberuf nur "ein Teilgebiet eines Lehrberufes, ... ist also kein sog. Vollberuf, sondern eine verselbständigte Kombination verwandter Teilfunktionen eines Vollberufes" ²⁾. Die Gesamtheit der kaufmännischen Lehr- und Anlernberufe fassen wir unter dem Begriff "kaufmännische Ausbildungsberufe" zusammen.

Um zu einer Systematik der kaufmännischen Ausbildungsberufe zu gelangen, ordnen wir sie nach zwei Gesichtspunkten ein: Einmal entsprechend dem Wirtschaftszweig, in dem die Berufsausbildung vorgenommen wird. Zum anderen danach, wie sehr der betreffende Beruf durch den kaufmännischen Bildungsgehalt geprägt wird, bzw. in welchem Maße dieses bei der Berufsausbildung zugunsten nichtkaufmännischer Bildungsgüter zurücktritt.

Zu welchem Wirtschaftsbereich ein kaufmännischer Lehr- oder Anlernberuf gezählt werden muß, ergibt sich aus dem Berufsbild, denn es "ist eine systematische Darstellung der für einen Beruf typischen Arbeitsgebiete und Arbeitsbedingungen, aus denen sich die für die Berufsausübung erforderlichen beruflichen Fertigkeiten

1) Antony, Ernst: Die Gestaltung der kaufmännischen Lehre ..., a.a.O., S. 20

2) Schlieper, Friedrich u.a.: Handwörterbuch der Berufserziehung, Köln 1964, S. 23 (Stichwort "Anlernberuf")

und Kenntnisse sowie die Eignungsanforderungen in körperlicher, geistig-seelischer und charakterlicher Hinsicht ergeben" ¹⁾, und es "grenzt den einzelnen Ausbildungsberuf ab, bestimmt die Berufsbezeichnung sowie die Dauer der betrieblichen Ausbildungszeit und gibt eine knappe Charakteristik des typischen Arbeitsgebiets des erwachsenen Berufsangehörigen" ²⁾.

Von diesen, einem bestimmten Wirtschaftszweig oder einer bestimmten Funktion zugeordneten Ausbildungsberufen sind die sog. Querschnittsberufe zu unterscheiden. Sie sind dadurch gekennzeichnet, daß sie Kenntnisse und Fertigkeiten verlangen, die in allen Wirtschaftszweigen, unabhängig von der Art des Betriebes, seiner Branche usw., gleichermaßen anwendbar sind; dabei handelt es sich in erster Linie um die Tätigkeitsbereiche des Innenkaufmanns: So wird z.B. der Lehrling im 1962 anerkannten Querschnittsberuf "Bürokaufmann" "mit allen heute vorkommenden Büroarbeiten von der Registratur über die Terminplanung, Karteiführung, Statistik, Kassenführung, Buchführung, Kostenrechnung bis zu Grundkenntnissen in Personal-, Steuer- und Versicherungswesen vertraut gemacht" ³⁾, die Aufgaben des Außenkaufmanns treten dabei also vollkommen in den Hintergrund ⁴⁾.

Betrachten wir nun die kaufmännischen und sonstigen nichtgewerblichen Ausbildungsberufe, wie sie etwa vom Deutschen Industrie- und Handelstag den gewerblichen

1) Ebenda, S. 66 (Stichwort "Berufsbild")

2) Dittmann: Ordnung der Ausbildungsberufe, in: WuBE 5/1962, S. 90

3) Krause, Erwin: Automation und Berufsausbildung ..., a.a.O., S. 34

4) Deutlich zeigt dies das Berufsbild für den Lehrberuf Bürokaufmann: Im Gegensatz zum Umsatzkaufmann "richten sich die Aufgaben des Bürokaufmanns auf die Organisation der kaufmännischen Verwaltung und die Gestaltung der innerbetrieblichen Vorgänge".

Vgl. Berufsbild für den Lehrberuf Bürokaufmann (für die betriebliche Ausbildung), hrsg. v. W. Bertelsmann Verlag KG Bielefeld

Ausbildungsberufen gegenübergestellt werden ¹⁾, dann können wir jene nach dem Vorherrschen der kaufmännischen Bildungsgüter einteilen in

	12 kaufmännische Kernberufe
	11 abgeleitete kaufmännische Berufe
	<u>5 kaufmännische Randberufe</u>
zusammen	28 kaufmännische Ausbildungsberufe
	(vgl. Übersicht 1, Seite 29)

und die übrigen 13 nichtgewerblichen Ausbildungsberufe. Da wir die einzelnen Wirtschaftszweige als Ordnungsprinzip zugrundelegen, gelangen wir - trotz weitgehend gleicher Bezeichnungen - zu anderen Ergebnissen als Peege ²⁾; denn er folgt der "Einteilung der in der kaufmännischen Berufsschule anzutreffenden Lehr- und Anlernberufe, (die, d. Verf.) sich nach quantitativen Maßstäben (orientiert), weil Fachklassen- und Abteilungsbildung darauf aufbauen" ³⁾.

4. Begriff und Arten der Diskrepanzen

Weil relativ wenigen Ausbildungsberufen eine Vielzahl von Erwachsenenberufen gegenüberstehen, können "Lehrberufe (bzw. Ausbildungsberufe, d. Verf.) als solche immer nur 'Zuwege' in der beruflichen Entwicklung eines jungen Menschen sein ... in der Richtung auf einen endgültig zu erfüllenden 'Erwachsenenberuf'" ⁴⁾. Daß beim Übertritt in den Erwachsenenberuf gewisse Unstimmigkeiten im Vergleich zum Ausbildungsberuf auftreten, ist immer zu erwarten, "da nur selten die sub-

1) Vgl. die seit 1950 alljährlich vom DIHT herausgegebene Schrift "Berufsausbildung - Die Berufsausbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern"

2) Vgl. Peege, Joachim: Die Berufsbilder für kaufmännische und verwandte Lehr- und Anlernberufe, in: HkS, S. 143 ff

3) Peege, Joachim: Hilfen zur begrifflichen Klärung im Bereich der kaufmännischen Lehr- und Anlernberufe, in: WuE 2/1964, S. 79

4) Gericke, Werner: Lehrzeitdauer, Ausbildungssystem und Ausbildungserfolg, in: WuBE 1/1967, S. 7

Übersicht 1: Systematik der kaufmännischen Ausbildungsberufe

Wirtschaftszweig	Kaufmännische Ausbildungsberufe (Kurzbezeichnung)		
	kaufmännische Kernberufe	abgeleitete kaufmännische Berufe	kaufmännische Randberufe
Industrie	Industrie Kaufmann		Werkgehilfin
<u>Handel</u>	(Großhandel)	Großhandelskaufmann	Handelsfachpecker (A) Zahnlegerist
	(Einzelhandel)	Einzelhandelskaufmann	
<u>Dienstleistungsgewerbe</u>	(Bankgewerbe)	Bankkaufmann	Verlagskaufmann Buchhändler Drogist Musikalienhändler Tankwart Verkäuferin im Bäcker- handwerk Verkäuferin im Konditoren- handwerk Verkäuferin im Fleischer- handwerk
	(Grundstücks- und Wohnungswirtschaft)	Grundstückskaufmann	
	(Hotel- und Gaststättengewerbe)	Hotelkaufmann	
	(Verkehrs- und Transportgewerbe)	Speditionskaufmann	
	(Versicherungsgewerbe)	Versicherungskaufmann	
	(Wirtschafts- und Steuerberatung)	Steuerberatergehilfe	
<u>Querschnittsberufe</u>	Werbekaufmann Bürokaufmann Bürogehilfin (A)		Eisenbahner im mittleren nichttechnischen Dienst Reisebürokaufmann
			Lochkartentabel- lierer (A)

(A) = Anlernberuf

jektiven Erwartungen und die ihnen zugrunde liegenden Normen 'aus einem Guß' und in sich widerspruchsfrei sind" ¹⁾. Ein zwischen Ausbildungs- und Erwachsenenberuf liegender Abstand ist also wesensgemäß, "solange er nicht die Größe über- oder unterschreitet, die sich aus den unterschiedlichen Aufgaben für den Lehrberuf (bzw. Ausbildungsberuf, d. Verf.) einerseits und die Erwachsenenberufe andererseits ergibt" ²⁾.

Dieser Abstand wird zur Diskrepanz, wenn der Wesenskern des erlernten Berufs nicht mit dem des ausgeübten Erwachsenenberufs übereinstimmt, d.h. wenn "die von den berufstätigen Menschen jeweils ausgeübte Tätigkeit mit ihren allgemeinen und speziellen Aufgaben, den zu deren Erfüllung angewendeten Arbeitsweisen sowie den dabei an den Menschen gestellten Anforderungen" ³⁾ nicht der Tätigkeit entspricht, für die er als Jugendlicher ausgebildet wurde.

Die nach außen hin zunächst sichtbare Diskrepanz ist der Unterschied in den jeweiligen Bezeichnungen von Erwachsenen- und Ausbildungsberufen; wir sprechen dann von einer formalen Diskrepanz. Nicht immer, jedoch in den meisten Fällen wird einer formalen auch eine sachliche Diskrepanz entsprechen, d.h. die in der Berufsausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten entsprechen nicht den Anforderungen, die an die Ausübung eines bestimmten Erwachsenenberufes gestellt werden. Eine quantitative Diskrepanz liegt dagegen dann

1) Fürstenberg, Friedrich: Normenkonflikte ..., a.a.O., S. 201 f

2) Dinter, Hugo: Kaufmännische Lehre und Berufe des Einzelhandels im Wandel der Zeit, in: MuA 1/1965, S. 20

3) Molle, Fritz: Leitfaden der Berufsanalyse - Anleitung zur Bearbeitung und Verwertung berufskundlicher Grundlagen, Köln und Opladen 1965, S. 16 (Hervorhebung im Original)

vor, wenn die zahlenmäßigen Verhältnisse in Erwachsenenberufen und Ausbildungsberufen einander nicht entsprechen.

Die Form und das Ausmaß dieser drei Arten der Diskrepanzen wollen wir in den Abschnitten B bis E näher untersuchen im Hinblick darauf, wie sie durch den Strukturwandel im kaufmännischen Bereich, durch die Anforderungen der Betriebe an ihre kaufmännischen Mitarbeiter und durch die Fluktuation der kaufmännisch tätigen Personen hervorgerufen werden. Außer Betracht lassen wir dabei den zeitlichen Aspekt und die Frage, inwieweit das Entstehen von Diskrepanzen vom Willen des einzelnen abhängig ist: So wollen wir nicht näher untersuchen, ob eine Diskrepanz langfristig entsteht (wie etwa durch den Strukturwandel in der Wirtschaft) oder kurzfristig (z.B. durch einen Berufs- oder einen Betriebswechsel eines kaufmännischen Angestellten); auch wollen wir nicht näher darauf eingehen, ob das Vorhandensein einer Diskrepanz durch das Verhalten einer einzelnen Person hervorgerufen wurde (z.B. freiwillig oder unfreiwillig vorgenommener Betriebswechsel) oder das Ergebnis nicht zu beeinflussender Vorgänge (betriebliche Umorganisation, Einführung neuer Arbeitsmethoden usw.) ist.

III. Die zahlenmäßige Bedeutung der kaufmännischen Berufe

1. Jugendliche in der kaufmännischen Berufsausbildung

a) Jugendliche an kaufmännischen Schulen

Um eine Vorstellung von der Größe des in der vorliegenden Arbeit angesprochenen Personenkreises zu vermitteln, machen wir im folgenden einige grundlegende Zahlenangaben über die kaufmännische Berufsausbildung und die kaufmännische Erwachsenentätigkeit.

Der Deutsche Industrie- und Handelstag stellte fest, daß nur noch 18,1 % der insgesamt etwa 1,93 Millionen Jugendlichen, die 1961 zwischen 14 und 16 Jahre alt waren, eine allgemeinbildende Schule besuchten. Die übrigen standen in unmittelbarem oder zumindest doch mittelbarem Kontakt mit der Arbeits- und Berufswelt, da sie entweder Lehrlinge oder Anlernlinge waren (62,3 %) oder eine berufsbildende Vollzeitschule (7,8 %) besuchten oder aber eine Berufsschule, ohne in einem Lehr- oder Anlernverhältnis zu stehen (Un-gelernte, mithelfende Familienangehörige usw.; 11,8 %). ¹⁾

Von den über 1,7 Millionen Jugendlichen, die im Jahre 1964 die Berufsschulen besuchten, waren mehr als eine halbe Million Schüler der kaufmännischen Berufsschulen. Hinzu kamen über 100.000 Schüler der kaufmännischen Berufsfachschulen, die hier eine "qualifizierte Berufsausbildung" erfahren, so daß insgesamt fast ein Drittel aller Besucher berufsbildender Schulen in einem oder für einen kaufmännischen Beruf ausgebildet wurde. Auffallend hoch war dabei der Anteil der Mädchen in den kaufmännischen Schulen: fast zwei Drittel der Schüler waren weiblich. (Vgl. Tabelle 1)

b) Jugendliche in kaufmännischen Ausbildungsberufen

Seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges hat der Anteil der kaufmännischen Lehrlinge und Anlernlinge an der Gesamtzahl der Lehrlinge und Anlernlinge in der Bundesrepublik Deutschland stetig zugenommen, und zwar von weniger als einem Viertel im Jahre 1950 auf über ein Drittel seit 1958. Bei wenig unter 40 % hat sich dieser Anteil in den letzten Jahren stabilisiert (vgl.

1) Vgl. Hoffmann: 62 Prozent! In: WuBE 3/1962, S. 41

Tabelle 2). Berücksichtigt man, daß außerdem im Handwerk in den letzten Jahren durchschnittlich 15.000 kaufmännische Lehrverhältnisse bestanden (Verkäufer(in) im Bäckerhandwerk, Verkäufer(in) im Konditorenhandwerk und Verkäufer(in) im Fleischerhandwerk sowie Bürokaufmann)¹⁾, so beträgt der durchschnittliche Anteil der in einem kaufmännischen Ausbildungsberuf stehenden Jugendlichen seit 1960 annähernd 40 %.

Noch deutlicher zeigt sich das Anwachsen der kaufmännischen Ausbildungsverhältnisse im Rahmen der von den Industrie- und Handelskammern registrierten Lehr- und Anlernverhältnisse: Der Anteil der kaufmännischen und sonstigen nichtgewerblichen Lehrlinge und Anlernlinge stieg gegenüber dem der gewerblichen Lehrlinge und Anlernlinge von etwa 56 % im Jahre 1950 auf etwa 64 % im Jahre 1965 (vgl. Tabelle 3).

Betrachten wir die kaufmännischen Ausbildungsberufe im einzelnen, dann zeigt es sich, daß von den fast 509.000 Jugendlichen, die 1965 in einem nichtgewerblichen Lehr- oder Anlernverhältnis standen, 85,3 % in einem der zwölf kaufmännischen Kernberufe ausgebildet wurden; 8,2 % verteilten sich auf die elf abgeleiteten kaufmännischen Berufe und der Rest (6,5 %) auf die kaufmännischen Randberufe und die übrigen nichtgewerblichen Berufe. (Vgl. Tabelle 4 und 5)

1) Vgl. Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.): Berufsausbildung 1965 - Die Berufsausbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern (DIHT-Schriftenreihe Heft 99), Bonn 1966, S. 153

Die vom Deutschen Industrie- und Handelstag herausgegebenen Berichte über die Berufsausbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern werden im weiteren wie folgt zitiert: "DIHT: Berufsausbildung ..." mit beigegeführtem Berichtsjahr.

Wie in den kaufmännischen Schulen ist auch innerhalb der kaufmännischen Ausbildungsberufe der Anteil der weiblichen Jugendlichen besonders hoch: Er lag 1965 bei den Kernberufen bei über 64 %, bei den abgeleiteten Berufen bei etwa 70 % und bei der Gesamtheit der nichtgewerblichen Berufe bei fast 65 % (vgl. Tabelle 5).

2. Erwachsene im kaufmännischen Bereich

a) Wachsende Bedeutung des tertiären Sektors

Im Laufe der letzten hundert Jahre haben die kaufmännischen Berufe im Rahmen der Gesamterwerbsbevölkerung immer größere Bedeutung gewonnen. Diese Zunahme ist im Zusammenhang mit der Verschiebung der Erwerbstätigen zugunsten des tertiären Sektors zu sehen, von der wir in Anlehnung an Fourastié sprechen ¹⁾. Mit dem Begriff "tertiärer Sektor" werden alle Beschäftigungen zusammengefaßt, "die nicht unmittelbar zur Ernährung oder zur handwerklichen und industriellen Güterherstellung erforderlich sind, (aber dennoch, d. Verf.) im Dienste von Produzent und/oder Konsument (stehen und, d. Verf.) unentbehrlich zur Aufrechterhaltung und Steigerung des herrschenden Lebenshaltungsniveaus und zur Erfüllung höher gespannter Ansprüche" ²⁾ sind ³⁾. Unter diesem Gesichtspunkt wies Fourastié nach, daß der Anteil des tertiären Sektors in Deutschland von 19 % im Jahre 1882 auf 28 % in den

-
- 1) Vgl. Fourastié, Jean: Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts, Köln-Deutz, 1954, S. 79 f
 - 2) Menz, Leo: Der tertiäre Sektor - Der Dienstleistungsbereich in den modernen Volkswirtschaften, Diss. St. Gallen 1965, S. 7 f (Hervorhebung im Original)
 - 3) Außer Betracht lassen wir im folgenden die darüber hinaus vorgenommene Erweiterung um die quartären und die quintären Berufe der Bildung und der Freizeitorganisation.

Vgl. Wurzbacher, Gerhard und Uwe Schlottmann:
Beruf und Schule ..., a.a.O., S. 96

Jahren 1925 bis 1939 gestiegen ist (vgl. Tabelle 6).

Auch nach dem Zweiten Weltkrieg dauerte diese Entwicklung an: In der Bundesrepublik Deutschland stieg der Anteil des tertiären Sektors von 32,7 % im Jahre 1950 auf 40,4 % im Jahre 1965 (vgl. Tabelle 7). Allein von 1950 bis 1961 ist die Gesamtzahl der Beschäftigten in Verwaltungs- und Büroberufen "um 126 Prozent ... gestiegen, obwohl die Zahl der Erwerbspersonen in diesem Zeitraum nur 17 Prozent angewachsen ist" ¹⁾.

b) Zunahme der kaufmännischen Angestellten

Hand in Hand mit dem Anwachsen des tertiären Sektors ging die Zunahme der Angestelltenzahlen insgesamt wie auch der Zahl der Angestellten im kaufmännischen Bereich. Dies wird deutlich, wenn wir den Anteil der Angestellten an der Gesamtzahl der Erwerbspersonen feststellen: von 1933 bis 1961 hat er sich fast verdoppelt, d.h. er stieg von 12,5 % auf 22,1 % (vgl. Tabelle 8).

Der mittelbare Grund für diesen Anstieg ist die Steigerung der Produktivität durch Rationalisierung und Arbeitsteilung, insbesondere im sekundären Sektor. "Eine gleiche Ersparnis an Arbeitskraft wie in der Produktion ist aber im bürokratischen Bereich ... nicht möglich. Deshalb vermehren sich die bürokratischen Arbeitsplätze, d.h. aber auch die Arbeitsplätze für Angestellte, sehr viel rascher als die Arbeitsplätze für Arbeiter in der Produktion." ²⁾ Der immer weiter getriebene technische Fortschritt in der Produktion fördert also den immer stärker werdenden "Zug

1) Münch, Joachim: Arbeitswelt und berufliche Schulen im Umbruch, in: DBFS 8/1966, S. 563

2) Bahrdt, Hans Paul: Die Zukunft der Angestellten, in: Der Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management (Hrsg.: H. Bayer), Berlin 1961, S. 173

zum Büro".

In der Folge dieser Entwicklung hat auch der Anteil der kaufmännischen Angestellten erheblich zugenommen: "Mit dem Entstehen der Industriebetriebe, der Ausdehnung ihrer Größe sowie ihrer Technisierung und Automatisierung (haben) die kaufmännischen Aufgaben, insbesondere die der Verwaltung, eine beträchtliche Ausweitung erfahren ..., was eine Vervielfachung der Zahl der kaufmännischen Angestellten zur Folge hatte." ¹⁾ Darüber hinaus wurde die Entfernung vom Produzenten zum Konsumenten immer größer, und es wurden aus den Betrieben "die verschiedenartigsten Funktionen ausgegliedert, weil diese immer komplizierter und umfangreicher wurden" ²⁾; die selbständig gewordenen Funktionen wurden zu neuen kaufmännischen Betrieben und trugen dazu bei, die Zahl der kaufmännischen Angestellten weiter zu steigern.

1) Antony, Ernst: Die Gestaltung der kaufmännischen Lehre ..., a.a.O., S. 11 f

2) Ebenda, S. 12

Abschnitt B: Diskrepanzen als Folge des Funktions-
wandels in den kaufmännischen Berufen

I. Strukturwandel im kaufmännischen Bereich

1. Strukturwandel in der kaufmännischen Verwaltung

a) Strukturwandel durch Rationalisierungsmaßnahmen

aa) Kennzeichen der Rationalisierung

Seit dem Beginn unseres Jahrhunderts, insbesondere aber seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges, fanden die mit der Rationalisierung verbundenen Probleme ein steigendes Interesse in der Öffentlichkeit, unter den Wirtschaftspraktikern ebenso wie in der Wissenschaft. Dennoch ist Rationalisierung keine Erfindung des vergangenen halben Jahrhunderts, denn schon "seit dem Beginn der Neuzeit hat sich in Europa ein Lebensprinzip entwickelt, das im Gegensatz zu der traditionellen Einstellung des Mittelalters dadurch charakterisiert wird, daß der Mensch sein gesamtes Leben rational gestalten soll, d.h. daß er laufend mit seiner Vernunft überprüfen soll, ob das, was er tut, rational als richtig anzusehen ist" ¹⁾. Lediglich die Intensivierung der Rationalisierungsbestrebungen in den letzten Jahrzehnten, vor allem im Bereich der Wirtschaftsbetriebe, rückte unter anderem auch die mit den kaufmännischen Berufen zusammenhängenden Fragen in den Vordergrund.

Als Prinzip bei der Ausübung unternehmerischer Funktionen bedeutet Rationalisierung "die Einführung schematischer

1) Abraham, Karl: Die Steigerung der Produktivität ..., a.a.O., S. 12

Kontrollen anstelle zwangloser, individueller und spontaner Regulative in der noch nicht organisierten sozialen Umwelt. Sie schreibt genau vor, wie, wann und durch wen Arbeit geleistet werden soll." ¹⁾ Jeder Betrieb, will er im wirtschaftlichen Wettbewerb bestehen, muß von vornherein nach rationalen Gesichtspunkten gestaltet sein, und Rationalisierung ist in diesem Sinne dem ökonomischen Prinzip immanent.

Doch ist Rationalisierung darüber hinaus "eine Daueraufgabe, die sich zu allen Zeiten und immer neu stellt" ²⁾. Insofern kennzeichnet sie das dauernde Streben, bestehende Verfahren durch immer bessere Methoden zu ersetzen mit dem Ziel, "den Wirkungsgrad wirtschaftlicher Tätigkeit durch zweckmäßigen Einsatz der Produktionsfaktoren zu erhöhen" ³⁾. Dies gilt auch für die repetitiven und rezeptiven Arbeiten in den Büros, und hier können Rationalisierungsmaßnahmen zu einer Arbeitersparnis von "etwa 10 % bis 20 %, manchmal auch etwas mehr" ⁴⁾, im Jahr führen.

bb) Arbeitsteilung

"Die handwerklich-bäuerliche Gesellschaft des vorindustriellen Zeitalters war ein Gefüge fester Ordnungen

1) Caplow, Theodore: Soziologie der Arbeit, Meisenheim am Glan 1958, S. 22

2) Rühle von Lilienstern, Hans: Methodische Beispiele aus der Wirtschaftspraxis, in: Rationalisierung in der Praxis - Chancen und Grenzen, Beilage zu DV 16/1964, S. 6

3) Fürstenberg, Friedrich: Entwicklungsphasen der Rationalisierung, in: Soziale Auswirkungen der Rationalisierung (Hrsg.: F. Fürstenberg), Clausthal 1965, S. 1

4) Böhrs, Hermann: Die wachsenden Büros und der Strukturwandel der menschlichen Arbeit, München - Bern 1960, S. 55

und Haltungen, aber auch ziemlich gleichbleibender Produktions- und Konsumgewohnheiten." ¹⁾ Technischer Fortschritt, Steigerung der Produktivität in allen Wirtschaftszweigen und der Wandel der Nachfrage als Folge der sich immer häufiger ändernden Konsumentenwünsche bestimmen dagegen die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation der Gegenwart, und "noch nie sind Menschen, und zwar auf breiter, alle Lebens- und Tätigkeitsbereiche umfassender Front mit einer technischen wie sozialen Mobilität konfrontiert worden, die so rasch und hochtourig verläuft" ²⁾. Diese Dynamik wirkt sich in der Gesamtwirtschaft und innerhalb der einzelnen Betriebe aus. Ein wichtiges Mittel, diese Entwicklung zu beherrschen, ist die Arbeitsteilung, die zudem "eine bessere Anpassung der Arbeitsaufgaben an die verfügbaren Eignungen" ³⁾ der Berufstätigen erlaubt, wie im technischen so auch im kaufmännischen Bereich.

Bei fortschreitender Arbeitsteilung erfolgt "der Arbeitsprozeß ... in einer zunehmenden Zahl von Stufen, bis Teilprozesse sogar von verschiedenen Betrieben und Unternehmen übernommen werden" ⁴⁾. Im Rahmen der Gesamtwirtschaft wird sich dieser Prozeß noch weiter beschleunigen, für den "die Erschließung neuer Möglichkeiten der Produktivitätssteigerung, das Hineinwachsen in eine stärkere Automation der Arbeitsvorgänge, der größere Massenbedarf an Produktion aller

1) Münch, Joachim: Arbeitswelt und berufliche Schulen im Umbruch, a.a.O., S. 561

2) Ebenda, S. 561

3) Böhrs, Hermann: Die wachsenden Büros ..., a.a.O., S. 39

4) Trabalski, Karl: Mechanisierung und Automatisierung der Büroarbeit - soziale Auswirkungen und Konsequenzen, in: Nachrichten für Angestellte (Hrsg.: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Abt. Angestellte), Nr. 3/1965, S. 4

Art, der Trend zum Standard und zur Nivellierung und der auf Großraum und sogar Weltbasis sich in immer schnellerem Tempo vollziehende Kreislauf zwischen Produktion, Distribution und Konsum" ¹⁾ als die entscheidenden Impulse anzusehen sind.

Ihre Parallele findet die gesamtwirtschaftliche Arbeitsteilung auf der Ebene der Betriebe und damit im Bereich der kaufmännischen Verwaltung: "Das handwerklich-kameralistisch organisierte Büro wird nach und nach abgelöst durch das programmierte, dessen Gliederungsdiagramme nicht empirisch entstehen, sondern logisch, gewissermaßen auf dem Reißbrett entwickelt werden". ²⁾ Je nach der Größe der Betriebe ist die Arbeitsteilung verschieden weit fortgeschritten; während in einem Kleinbetrieb z.B. das gesamte Rechnungswesen noch von einer Person bearbeitet werden kann, wurde es in anderen Betrieben, entsprechend den Erfordernissen, in verschiedene Abteilungen aufgeteilt, wie Vorkalkulation, Finanz- und Bilanzbuchhaltung, Nachkalkulation, Rechnungserstellung, Lohnbuchhaltung, Lagerverwaltung usw. Folgerichtig wurde der Beruf des Buchhalters ebenfalls aufgegliedert in die Funktionen Vor- und Nachkalkulator, Finanzbuchhalter, Bilanzbuchhalter, Betriebsabrechner, Lohnbuchhalter, Lagerverwalter usw. Doch können auch diese Funktionen noch weiter aufgespalten werden, mit dem Erfolg, daß der einzelne "sich nur noch als Bilanzbuchhalter (bezeichnet), ... aber innerhalb dieser Aufgabe unterschiedliche Funktionen" ³⁾ ausübt.

Neben der Aufspaltung in Abteilungen und Spezialfunk-

1) Rühle von Lilienstern, Hans: Strukturwandel in der Wirtschaft, Kiel 1965, S. 25

2) Müller-Lutz, Heinz-Leo: Das programmierte Büro, Wiesbaden 1964, S. 138

3) Trebalski, Karl: Mechanisierung und Automatisierung ..., a.a.O., S. 6

tionen werden die einzelnen Arbeitsgänge ihrerseits immer weiter durchdacht und immer straffer organisiert. Die im kaufmännischen Bereich laufend anfallenden Arbeiten wie Lohn- und Gehaltsabrechnung, Informationsauswertung, Rechnungserstellung, Registratur, Kartei- und Kontenführung u.a. lassen sich "durch Arbeitsteilung, Einsatz von Maschinen und Geräten, Gestaltung der Formulare im Sinne arbeitsvereinfachender und arbeitsersparender 'Vorrichtungen', Bestgestaltung der Arbeitsplätze und Organisation eines straffen Arbeitsflusses ... bis in letzte Einzelheiten exakt rationalisieren" ¹⁾. Auch die Einrichtung von zentralen Schreibbüros für mehrere Abteilungen, von Buchungssälen, Vervielfältigungsbüros u.a. ist unter dem Gesichtspunkt der Rationalisierung durch Arbeitsteilung zu sehen.

cc) Planung und Kontrolle

Weitgehende Arbeitsteilung auf gesamtwirtschaftlicher und betrieblicher Ebene und gegenseitige Abhängigkeit der Unternehmen bringen eine größer werdende Reichweite und Wirkung unternehmerischer Entscheidungen mit sich, so daß die Planung im kaufmännischen Bereich (Einkaufs-, Finanz-, Absatzplanung usw.) immer wichtiger wird. Die wachsenden Anforderungen der technischen Entwicklung und der Produktion bewirken ebenfalls, daß Vorausschau und Vorausdenken an Bedeutung gewinnen, "weil die administrativen Planungsaufgaben geometrisch wachsen mit der Komplexität der Projekte" ²⁾.

Um die möglichen Auswirkungen einmal getroffener Maßnahmen voraussehen und einschätzen zu können, ist "ein Weitblick notwendig, der nicht nur gefühlsmäßig geübt

1) Böhrs, Hermann: Die wachsenden Büros ..., a.a.O., S. 44

2) Meus, Klaus: Entwicklungstendenzen in der modernen Bürowirtschaft, in: Mittlg. der IHK zu Köln, Nr. 19/1964, S. 531 f

werden darf, wenn gegenwärtige Verhältnisse und Zusammenhänge im Zeitablauf einer näheren oder ferneren Zukunft beurteilt werden sollen" ¹⁾. Die Planung ihrerseits zieht wiederum den Ausbau der Kontrolle nach sich, die die Durchführung der Entschlüsse zu überwachen und sie gegebenenfalls zu korrigieren hat.

dd) Informationswesen

Um bei der drohenden Isolierung der Betriebe und Abteilungen als Folge der Arbeitsteilung eine möglichst genaue Planung und Kontrolle durchführen zu können, bedarf es der raschen und zuverlässigen Sammlung, Verarbeitung und Weitergabe von Informationen, die die Grundlage eindeutiger und gesicherter unternehmerischer Entschlüsse sind, damit "an die Stelle der aus Gefühl, Instinkt oder Intuition resultierenden Maßnahmen ... die mit Hilfe exakter Berechnungen gewonnene Planung und Entscheidung" ²⁾ treten kann. Aufgabe des Betriebes ist es daher, "das Informationswesen, die Informationsbeschaffung und vor allem die Informationsauswertung, die Wahl der Informationstechniken zu fördern und zu systematisieren" ³⁾. Die Vielfalt der Informationen von außerhalb und innerhalb des Betriebes verlangt dabei, daß die Quantität der Informationen durch Bearbeitung und Zusammenfassung zu Qualität umgewandelt wird, um dadurch sofortige Verwendbarkeit, Übersichtlichkeit und Verständlichkeit der Informationen zu erreichen.

-
- 1) Fischer, Guido: Das unternehmerische Denken und seine Förderung, in: MuA 1/1965, S. 4
 - 2) Schachtschabel, Hans G.: Automation in Wirtschaft und Gesellschaft (Rowohlts Deutsche Enzyklopädie, Band 124), Hamburg 1961, S. 72
 - 3) Rühle von Lilienstern, Hans: Strukturwandel in der Wirtschaft ..., a.a.O., S. 30

b) Strukturwandel durch das Vordringen der Technik

aa) Mechanisierung

Im Gegensatz zur Rationalisierung, die wir oben als unternehmerisches Prinzip gekennzeichnet haben, verstehen wir unter Mechanisierung ein Verfahren, durch das "einzelne oder mehrere voneinander getrennte oder mehrere aneinandergereihete Arbeitsvorgänge eines in sich geschlossenen Arbeitsprozesses aus den Händen oder Sinnen des Menschen genommen und auf maschinelle Arbeitseinrichtungen übertragen" ¹⁾ werden. Damit erleichtert die Maschine dem Menschen die Arbeit, indem sie ihm die repetitiven Kopf- und Handarbeiten abnimmt. Zwar ändern sich durch den Einsatz maschineller Hilfsmittel "Inhalt und Art der Aufgabe sowie die zu ihrer Erledigung notwendigen persönlichen Voraussetzungen ... meist kaum" ²⁾; doch erfordern zusätzliche Bedienung und Kontrolle der maschinellen Vorrichtungen sowie das zur vollen Ausnutzung ihrer Kapazität notwendige Wissen eine genaue Kenntnis der Bedingungen zur Arbeits- und Zeitersparnis.

Die Einsatzmöglichkeiten mechanischer Hilfsmittel im Büro wurden zunächst zurückhaltend beurteilt; doch zeigte die Erfahrung, "daß weitaus mehr Sachgebiete, als ursprünglich geglaubt wurde, die Anwendung von Büromaschinen gestatten, und daß der Einsatz solcher Geräte in einem Teilbereich sich zwangsläufig auch in anderen Bezirken kaufmännisch-verwaltender Arbeit bemerkbar macht" ³⁾, daß die erfolgte Mechanisierung oder Teilmechanisierung die kaufmännischen Tätigkeiten

1) Mroß, Max: Automation der Büro- und Verwaltungsarbeit, Hamburg-Stellingen 1956, S. 9

2) Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 16

3) Kahlert, Helmut: Kaufmännischer Berufsschulunterricht von heute mit Themen von vorgestern, in: MuA 3/1965, S. 76

auf allen Gebieten - zwar verschieden stark, doch unausbleiblich - beeinflusste.

bb) Automation ¹⁾

Neben die Mechanisierung tritt im Büro und in der Verwaltung in zunehmendem Umfang die Automation. Es ist hierbei hervorzuheben, daß die Automation keine höhere Stufe der Mechanisierung ist, denn beider Abläufe und Gesetze von Führung, Steuerung und Kontrolle unterscheiden sich grundlegend: Während die Mechanisierung keinen Eingriff in die durch die menschliche Arbeitskraft bestimmten Arbeitsgänge darstellt, konstruiert "die jeder Art von Automation vorausgehende Programmierung ... aus der Retorte einen selbsttätig funktionierenden Betriebsablauf oder Funktionskorpus, der eben nicht mehr von menschlichen Handlungen und Impulsen abhängig ist" ²⁾. Automation bedeutet die "vollkommene Technisierung des Arbeitsprozesses" ³⁾; sie hat das Ziel, "die menschliche Arbeitskraft in den Funktionen der Bedienung, Steuerung und Überwachung von Maschinen sowie der Kontrolle der Produkte so weit

-
- 1) Wir werden im folgenden nur von "Automation", nicht aber von "Automatisierung" sprechen. König ist der Meinung, daß Automation "die Endstation jeglicher technischer Entwicklung" (König, Friedhelm: Automatisierung oder Automation? - Ein Beitrag zur Klärung der Begriffe, in: DBFS 1/1965, S. 30), Automatisierung hingegen der "Prozeß zur letzten technischen Entwicklungsstufe - zur Automation - hin" (ebenda, S. 29, Fußnote 8) sei. Da jedoch die dem Stammwort "Automat" beigefügte Endung "-ion" einen Vorgang und Prozeß ebenso wie einen Zustand zum Ausdruck bringt, ist die von König gemachte Unterscheidung unnötig; auch steht sie dem inzwischen üblich gewordenen Sprachgebrauch entgegen.
 - 2) Rühle von Lilienstern, Hans: Strukturwandel in der Wirtschaft, a.a.O., S. 12
 - 3) Schachtschabel, Hans G.: Automation in Wirtschaft und Gesellschaft, a.a.O., S. 13 (Im Original hervorgehoben)

durch Maschinen zu ersetzen, daß vom Beginn bis zur Beendigung des Arbeitsprozesses keine menschliche Hand das Produkt berührt" ¹⁾, um auf diese Weise letztlich "die Grenzen menschlichen Arbeits- und Leistungsvermögens zu überwinden, ... um überdies noch schneller, noch präziser und besser, noch mehr als bisher produzieren und leisten zu können, um damit also die Arbeitsproduktivität auf äußerste zu steigern" ²⁾.

Die Verwaltung eignet sich besonders für Maßnahmen der Automation, da sie "auf eine Arbeitsorganisation festgelegt (ist), die ein flüssiges und ungestörtes Zusammenspiel von Einzelvorgängen gewährleisten soll" ³⁾. Daher ist es möglich, daß eine Reihe von immer wiederkehrenden Verwaltungstätigkeiten wie "die Verarbeitung von Informationen für die Betriebsführung, Buch- und Lagerhaltung, die laufenden, in kürzester Frist verfügbaren Aufstellungen der Produktions- und Absatzstatistik, die Kalkulation und viele andere regelmäßig wiederkehrende Berechnungs-, Rechen- und Schreifarbeiten" ⁴⁾ nun von Automaten übernommen werden, die in der Lage sind, "nach einheitlichen, rationalen, von wenigen Bearbeitern festgelegten Arbeitsgängen schnell und relativ sicher Unterlagen für echte Entscheidungen zu schaffen" ⁵⁾.

1) Pollock, Friedrich: Automation - Materialien zur Beurteilung der ökonomischen und sozialen Folgen, Frankfurt a.M. 1964, S. 14

2) Schachtschabel, Hans G.: Probleme der Automation, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage Nr. B 23/65 zur Wochenzeitschrift Das Parlament vom 9.6.1965, S. 6

3) Ebel, Heinrich: Die Konzentration der Berufe und ihre Bedeutung für die Berufspädagogik, Köln und Opladen 1962, S. 48 (Im Original hervorgehoben)

4) Pollock, Friedrich: Automation ..., a.a.O., S. 17

5) Ebel, Heinrich: Die Konzentration der Berufe ..., a.a.O., S. 50

2. Eigenarten des Strukturwandels im Handel

Bis hin zum Ende des 19. Jahrhunderts, in dem "der Begriff 'Krämer', der jahrhundertlang einen ehrsamem und geachteten Berufsstand bezeichnete, der Abwertung verfiel und nach der das Wort 'Krämergeist' Engstirnigkeit, verzweifelter Festhalten am Überlebten, ja Mißgunst und Geiz kennzeichnen sollte" ¹⁾, bestimmte die "gemischte Warenhandlung" das Gesicht des Einzelhandels. Heute ist an deren Stelle das Fachgeschäft getreten, und wir kennen im Bereich des Einzelhandels gegenwärtig etwa fünfzig Branchen und Unterbranchen ²⁾. Insbesondere das Anwachsen der industriellen Produktion und die damit verbundene Ausweitung des Einzelhandels-sortiments riefen diese Entwicklung hervor und begünstigten sie: Während z.B. ein Lebensmittelgeschäft um die Jahrhundertwende mit 400 bis 450 Artikeln über ein ausreichend großes Sortiment verfügte ³⁾, "umfaßt es heute ... mit straffer Lagerhaltung 1.800 bis 2.000 Artikel ..., (und, d. Verf.) in Amerika sind es sogar 5.000 bis 6.000 Positionen, wenn man die verschiedenen Verpackungsgrößen als selbständige Artikel zählt" ⁴⁾.

Die starke Ausweitung des Sortiments verhinderte zunächst weitergehende Ansätze zur Rationalisierung im Einzelhandel: "Während bei Produktionsprozessen, deren Aufgabe vor allem in der Herstellung oder Umformung von Gütern liegt, sich die einzelnen Arbeitsgänge weitgehend mechanisieren lassen oder sogar der gesamte Produktionsprozeß automatisieren läßt, kann eine Sub-

1) Gartmayr, Eduard: Nicht für den Gewinn allein - Die Geschichte des deutschen Einzelhandels, Frankfurt a.M. 1964, S. 157

2) Vgl. Dinter, Hugo: Kaufmännische Lehre ..., a.a.O., S. 19

3) Vgl. Osel, Werner: Was der Großhandel tun muß, in: HB Nr. 164 vom 29.8.1966

4) Rudolph, Jochen: Das moderne Lebensmittelgeschäft, in: FAZ Nr. 78 vom 2.4.1966

stitution der menschlichen Arbeitskraft durch sachliche Betriebsmittel bei Handelsbetrieben nur bedingt erfolgen." ¹⁾ Verkaufsgespräch, Beratung und individuelle Bedienung des Kunden erfordern stets den persönlichen Einsatz des Verkaufspersonals, das die Aufgabe hat, "die Waren der Industrie zu jeder Zeit und an jedem Ort für den Konsumenten greifbar zu halten" ²⁾. Durch diese Personenbezogenheit ³⁾ des Handels und durch den Zwang, ein weit gefächertes Warenangebot bereit halten zu müssen, ist "der Verkaufsvorgang ... im allgemeinen der Rationalisierung weniger zugänglich als der Produktionsprozeß" ⁴⁾, aber auch weniger als der Arbeitsablauf im Bereich der kaufmännischen Verwaltung.

So kommt auch heute noch demjenigen Bereich des Handels eine verhältnismäßig große Bedeutung zu, der "den Wunschvorstellungen von einzelnen Verbrauchergruppen nach einem Warenangebot Ausdruck zu verleihen (sucht), das in hohem Grade individualisiert ist und vom Hergebrachten abweicht" ⁵⁾: Bei den ausgesprochen beratungsbedürftigen Waren bleiben die absatzvorbereitenden und absatzbetätigenden Aufgaben des Einzelhändlers bzw. des Verkäufers in vollem Umfang erhalten.

Doch hat in Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg auch im Handel die Rationalisierung eingesetzt, gekennzeichnet vor allem durch das Selbstbedienungs-

1) Zopp, Hans: Differenzierungsgründe der Leistung bei gleichgearteten Einzelhandelsbetrieben, Köln und Opladen 1965, S. 65

2) Potthoff, Erich: Wechselwirkungen zwischen der Rationalisierung in Industrie und Handel, Genossenschaftliche Schriftenreihe des Zentralverbandes deutscher Konsumgenossenschaften, Heft 21, Hamburg 1958, S. 9

3) Vgl. Zopp, Hans: Differenzierungsgründe der Leistung ..., a.a.O., S. 65

4) Potthoff, Erich: Wechselwirkungen ..., a.a.O., S. 9

5) Nieschlag, Robert: Der Handel erhält neue Wettbewerber, in: FAZ Nr. 36 vom 11.2.1967

system. Es wurde zunächst in den verschiedenen Zweigen des Lebensmittel- und im Bereich des Hausrat-handels eingeführt, fand aber auch in anderen Branchen Eingang (z.B. Textilien, Lederwaren, Elektro-waren). So wird geschätzt, daß bis 1975 im Lebensmittel-einzelhandel zwei Drittel des Umsatzes auf Selbst-bedienungsläden entfallen werden ¹⁾.

Selbstbedienungsläden "setzen voraus, daß die Kunden bereit sind, einzelne Verkaufshandlungen wie Information, Warenauswahl, Warentransport u.a. zu übernehmen" ²⁾. War diese Bereitschaft einesteils auf der Seite des Konsumenten vorhanden, so erfuhr das Selbstbedienungssystem zum anderen eine nachhaltige Förderung durch die weitestmögliche Abkehr von den beratungsbedürftigen Waren. Industrie und Handel sorgten für die zunehmende Verbreitung der problemlosen Waren, d.s. "durch Reklame vorverkaufte und maschinell verpackte, gewogene und ausgezeichnete Güter, (die, d. Verf.) ohne Vermittlung eines Verkäufers vom Verbraucher in einen verwaltungsähnlichen Akt übernommen" ³⁾ werden, wobei der Kunde zudem "auf das bis dahin gewohnte persönliche Verkaufsgespräch nicht etwa dulddend, sondern durchaus gern verzichtet" ⁴⁾, denn dieses wird heute durch die Verpackung ersetzt ⁵⁾.

Doch nicht nur auf der Absatzseite, auch auf der Beschaffungsseite rationalisierte der Einzelhandel:

-
- 1) Vgl. Niggel, Bruno: ... und wächst und wächst und wächst - Der Einzelhandel 1975, in HB Nr. 31 vom 15.2.1966
 - 2) Behrens, Karl Christian: kurze Einführung in die Handelsbetriebslehre, Stuttgart 1966, S. 32
 - 3) Ebel, Heinrich: Die Konzentration der Berufe ..., a.a.O., S. 47 (Im Original hervorgehoben)
 - 4) Böhrs, Hermann: Die wachsenden Büros ..., a.a.O., S. 46
 - 5) Vgl. Potthoff, Erich: Wechselwirkungen ..., a.a.O., S. 14

Durch die Gründung von Warenhäusern, Versandgeschäften, Supermärkten u.a., durch den Zusammenschluß der Einzelhändler in Genossenschaften, zu Gruppen, Handelsketten, Leistungsgemeinschaften usw. verstärkte sich ihre Position gegenüber dem Großhandel und den Produzenten. "Besonders geschulte und auf einzelne Warengattungen spezialisierte Einkäufer erzielen bei den Herstellern so hohe Preisvergünstigungen, wie sie sonst nur die Einkaufsmacht der Großbetriebe und Konzerne verleiht." ¹⁾ Der Einzelhändler hat so die Möglichkeit, die alte Kaufmannsregel "Im Einkauf liegt der Gewinn" besser zu verfolgen; die Handelsspannen können gesenkt und höhere Umsätze bei kleineren Preisen erwartet werden.

Wie für die Rationalisierung gilt auch für die Technisierung, daß sie im Einzelhandel wegen seiner engen Beziehung zum Endverbraucher verhältnismäßig langsam und nicht mit derselben Geschwindigkeit wie in der Produktion oder in der kaufmännischen Verwaltung voranschreitet. Dennoch wird auch im Einzelhandel auf diesem Gebiet versucht, so weit als möglich die manuelle durch Maschinenarbeit zu ersetzen, so durch Transportbänder und ähnliche Einrichtungen, durch Registrierkassen, Schnellwaagen usw. Auch die Automation beginnt im Einzelhandel Fuß zu fassen: "Neuerdings wird bereits der gesamte innerbetriebliche Arbeitsablauf - z.B. in großen Warenhäusern und Distanzhandelsbetrieben - mit Hilfe elektronischer Rechenanlagen gesteuert." ²⁾

Wenn auch im Absatzbereich im allgemeinen die Grenzen vorerst noch sehr eng gesetzt sind - eine Ausnahme macht hier nur der Versandhandel -, so bieten sich auch im Großhandel, vor allem durch zwischenbetrieb-

1) Behrens, Karl Christian: Kurze Einführung ..., a.a.O., S. 66

2) Ebenda, S. 32

liche Zusammenarbeit in einer zentralen Gemeinschafts-Rechenanlage ¹⁾, Möglichkeiten zum Einsatz der elektronischen Datenverarbeitung. Sie bringt die Vorteile der täglichen Warenbestandskontrolle, der laufenden Überwachung der Warenerlöse, der flüssigen Mittel, der Debitoren- und Kreditorenbestände usw. mit sich; weiter "beschleunigt eine Anlage, die für die Warenwirtschaft richtig programmiert ist, den Lagerumschlag, Verkaufstrends werden rechtzeitiger erkannt, Entscheidungen sind häufiger richtig, weil sie auf schnelleren und umfassenderen Informationen aufgebaut werden können, Sortimente lassen sich straffen, kurzum: Mit einer Datenanlage läßt sich ein Handelsunternehmen besser und sicherer führen." ²⁾ Lediglich die noch ungelösten Probleme der Datenerfassung im Absatzbereich (z.B. Schwierigkeiten bei der Übertragung der Informationen über die verkauften Waren auf Lochkarten u.ä. am Engpaß Registrierkasse) verhinderten, daß die Datenverarbeitung im Handel schneller als bisher auf breiter Basis eingeführt werden konnte.

Mehr als Einzelhandelsbetriebe sind Großhandelsbetriebe aufgrund ihrer Größe in der Lage, mit Hilfe der Technisierung und der Automation ihre Rentabilität zu erhöhen. Daß daneben auch die Rationalisierung im Großhandel weiter voranschreitet, ist offensichtlich, da auch hier schon das Selbstbedienungssystem angewandt wird: "Die Kunden wählen die Waren selbst aus, zahlen bar und übernehmen den Abtransport. Beratung, Vertreterbesuch und Kreditgewährung seitens des Großhändlers fallen fort; dafür erhält der Kunde mitunter erhebliche Preisvergünstigungen." ³⁾

- 1) Vgl. Domke, Ansgar: Rationalisierung mit Lochkarten - Die Gemeinschaftsanlage im Großhandel (Hrsg.: Gesellschaft für Organisation, Datenverarbeitung und Unternehmensberatung), Bonn 1965, S. 73 ff, insbes. S. 89 ff
- 2) O., W.: Datenverarbeitung: Engpaß beim Sammeln, in: HB Nr. 96 vom 22.5.1967
- 3) Behrens, Karl Christian: Kurze Einführung ..., a.a.O., S. 63

Auch in Richtung der Beschaffung und des Absatzes hat der Großhandel seinerseits eine Ausweitung vorgenommen: Er hat "schon heute ... neben den Großbetrieben des Einzelhandels nicht mehr nur Aufgaben der Verteilung, der Distribution, der Marktsuche und der MarktaufschlieÙung, sondern auch die der Beratung der Produktionserzeugung" ¹⁾. Durch diese Verbindung mit der Industrie sind bestimmte Hauptfunktionen des Großhandels wie Lagerhaltung und Finanzierung des Einzelhandels teilweise auf die Industrie übertragen worden ²⁾.

Zusammenschlüsse der Großhändler sollen daneben zu Einsparungen und Fortschritten auf dem Gebiet des Einkaufs, der Lagerhaltung, des Personaleinsatzes, der elektronischen Datenverarbeitung, des Transports usw. führen. Die Entwicklung von Handelsmarken als Ersatz für die aus der Preisbindung entlassenen Markenartikel stellt daneben ein "wichtiges Symptom für das Händler-Marketing dar, also für den eigenständigen Gestaltungswillen des Handels und für sein Streben nach Unabhängigkeit vom Hersteller" ³⁾.

Fassen wir das Gesagte zusammen, dann können wir für den Handel die folgenden allgemeinen Merkmale des Strukturwandels festhalten: Im Einzel- wie im Großhandel haben die Rationalisierung und die Technisierung nicht dieselbe Bedeutung wie in der kaufmännischen Verwaltung gewonnen, denn vor allem nach der Absatzseite hin stehen dem noch große Hindernisse entgegen. Dennoch können wir feststellen, daß, je nach Betriebsgröße, die Rationalisierung und die Technisierung teilweise schon verhältnismäßig weit fortgeschritten sind, gefördert durch die Möglichkeiten, die sich aus den Zusammenschlüssen von Handelsbetrieben ergeben.

1) Hisam, Horst-Günther: Der Handel in der industriellen Gesellschaft, Bad Harzburg 1963, S. 38

2) Vgl. ebenda, S. 39

3) Nieschlag, Robert: Der Handel erhält neue Wettbewerber, a.a.O.

II. Funktionswandel in den kaufmännischen Berufen

1. Strukturwandel im kaufmännischen Bereich als Ursache des Funktionswandels

Der Strukturwandel, wie er in seinen hauptsächlichen Erscheinungsformen oben umrissen wurde (vgl. Seite 37 ff), bewirkt einen "Wandel in der Struktur des Zusammenlebens, und zwar sowohl in den Arbeitsfunktionen wie in den allgemeinen Daseinsformen" ¹⁾. Dabei geht er in den kaufmännischen Tätigkeiten so weit, daß er "die typischen kaufmännischen Urfunktionen Beschaffung (Einkauf) und Absatz (Verkauf) für den großen Kreis der kaufmännisch Tätigen nicht mehr zum vollen Berufsinhalt werden läßt" ²⁾.

Zwar trifft es nicht mehr uneingeschränkt zu, wie dies noch Anfang der sechziger Jahre galt, daß wir wohl gewisse strukturelle Veränderungen in der Berufswelt wahrnehmen, "aber nicht (wissen), ob, wie und auf welchen Gebieten sie sich ausgewirkt haben" ³⁾ - es sei nur auf die inzwischen veröffentlichten Schriften von Jaeggi/Wiedemann ⁴⁾ und von Mann/Molle ⁵⁾ sowie auf

1) Neundörfer, Ludwig: Die Angestellten - Neuer Versuch einer Standortbestimmung, Stuttgart 1961, S. XIV

2) Löbner, Walther: Strukturwandel in den kaufmännischen Berufen und in der Bildung des Kaufmanns, in: MB 4/1960, S. 171

3) Mann, Werner: Die berufliche Ausbildung des kaufmännischen Nachwuchses ..., a.a.O., S. 62

4) Vgl. Jaeggi, Urs und Herbert Wiedemann: Der Angestellte im automatisierten Büro ..., a.a.O.

Vgl. Jaeggi, Urs und Herbert Wiedemann: Der Angestellte in der Industriegesellschaft, Stuttgart usw. 1966

5) Vgl. Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O.

die Untersuchungen der Illustrierten STERN ¹⁾ hingewiesen, die detailliertere Angaben über die Auswirkungen vor allem der Rationalisierung und der Automation auf die kaufmännische Erwachsenentätigkeit enthalten.

Dennoch stehen einer allgemeingültigen Aussage über den Funktionswandel Schwierigkeiten entgegen; denn "die verschiedenen Technisierungsschübe (formelhaft ausgedrückt: Mechanisierung, Vollmechanisierung, Hochmechanisierung und Automation) finden (zwar, d. Verf.) gleichzeitig statt ..., erzeugen (aber, d. Verf.) jeweils ganz verschiedene Wandlungen der Arbeits- und Berufssituation" ²⁾. Wie dies für den jeweiligen Mechanisierungsgrad gilt, trifft es auch für die verschiedenen Betriebe, Betriebsgrößen, Branchen, Wirtschaftszweige und Berufe zu. Deshalb wollen wir im folgenden die Wandlungen in den Funktionen der kaufmännisch tätigen Personen, soweit sie als Ursache für die Entstehung einer Diskrepanz zwischen Erwachsenentätigkeit und Berufsausbildung in Frage kommen, zunächst nur tendenziell und allgemein, nicht jedoch speziell für die einzelnen kaufmännischen Berufe darstellen.

1) Vgl. Lutz, Burkart, Leo Bauer und Jürgen von Kornatzki: Berufsaussichten und Berufsausbildung in der Bundesrepublik - Eine Dokumentation des STERN, 1. Aufl., Hamburg 1964; 2. Aufl., Hamburg 1965

Vgl. Bauer, Leo: Berufs-Report - Berufsaussichten und Berufsausbildung in der Bundesrepublik, in: STERN Nr. 52 vom 25.12.1966, S. 49-87

Vgl. Bauer, Leo: Berufs-Report 67 - Berufsausbildung in der Bundesrepublik, in: STERN Nr. 26 vom 25.6.1967, S. 65-95

2) Behrdt, Hans Paul: Berufsstruktur und technischer Fortschritt, in: Atomzeitalter - Information und Meinung, 10/1965, S. 296

2. Wandel in den kaufmännischen Funktionen

a) Die kaufmännischen Funktionen

Den folgenden Ausführungen über den Funktionswandel wollen wir nicht "ökonomische Grund- oder Lebensfunktionen der Unternehmung selbst" ¹⁾ als einem "Organ der Volkswirtschaft" ²⁾ zugrundelegen, sondern die Funktionen der als "Kaufmann" tätigen Personen. Dabei wird im folgenden unter "Funktion" nicht jede Arbeit schlechthin verstanden, sondern die Erfüllung bestimmter Aufgaben und die in eine betriebliche Gesamtheit eingegliederte Tätigkeit eines Menschen ³⁾.

Die kaufmännischen Funktionen wollen wir, dabei Bulach ⁴⁾ und Theurich ⁵⁾ folgend, nach dem Vorherrschen händlerischer, rechnerischer oder verwaltender Tätigkeitsmerkmale unterscheiden in

1. die händlerische Funktion,
2. die rechnerische Funktion und
3. die verwaltende Funktion;

diese werden wir im folgenden noch weiter in einzelne Teilfunktionen aufzugliedern haben (vgl. Übersicht 2).

Zu den drei erstgenannten Funktionen tritt die durch technische Fertigkeiten (Kurzschrift, Maschinenschrei-

1) Schäfer, Erich: Die Unternehmung ..., a.a.O., S. 175

2) Ebenda, S. 168 (Hervorhebung im Original)

3) Vgl. Bayer, Hans: Funktionswandel in der gesellschaftlichen Wirtschaft, in: Der Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management (Hrsg.: H. Bayer), Berlin 1961, S. 13

4) Vgl. Bulach, Karl: Reform der kaufmännischen Berufsausbildung, in: WuBE 2/1958, S. 25

5) Vgl. Theurich, Herbert: Vorschläge zur kaufmännischen Grundausbildung aus der Sicht der kaufmännischen Schulen, Braunschweig usw. 1964, S. 11 ff

Übersicht 2: Funktionen und Teilfunktionen im Bereich
der kaufmännischen Berufe

1. Händlerische Funktion (Güter- oder Leistungsumsatz ^{x)})
Teilfunktionen
Einkauf
Werbung und Verkaufsvorbereitung
Verkauf
Kassenwesen
Lagerwesen
Versand und Transport
2. Rechnerische Funktion (Rechnungswesen)
Teilfunktionen
Rechnungsprüfung und -ausstellung
Zahlungs- und Kreditverkehr
Kalkulation
Buchführung
Statistik
3. Verwaltende Funktion (Kaufmännische Verwaltung)
Teilfunktionen
Schriftverkehr
Postverkehr
Kartei und Registratur
Lochkartenwesen
Personal- und Sozialwesen
Übrige Verwaltung
4. Kaufmännische Hilfsfunktion (Hilfsfunktion zu jeweils
einer der unter 1. bis 3. ge-
nannten Funktionen und Teil-
funktionen, vor allem die
typischen kaufmännischen
Frauenberufe)

x) Es handelt sich dabei um den "äußeren" oder
"marktlichen" Umsatz einer Unternehmung.

Vgl. die oben gemachten Ausführungen zum Be-
griff "Umsatzkaufmann" (Seite 20, Fußnote 2)

Vgl. auch Schäfer, Erich: Die Unternehmung ...,
a.a.O., S. 177

ben, Bedienen von Büromaschinen usw.) geprägte kaufmännische Hilfsfunktion. Sie wird bestimmt von den "in vielen Betrieben gleichermaßen vorkommenden, branchenweise weitgehend unabhängigen Aufgabenbereichen" ¹⁾. Die übrigen kaufmännischen Funktionen prägen dabei den sachlichen Inhalt der Hilfsfunktion in vielfältiger Form; sie steht deshalb mit diesen in enger Beziehung und ist entscheidend von ihnen abhängig, da sie "nicht selbst etwas feststellt, entscheidet oder veranlaßt, sondern ausschließlich die abstrakten Ergebnisse der Denkarbeit (der übrigen kaufmännischen Funktionen, d. Verf.) in Schrift oder Ton - also sprachlich - aufnimmt, weiterleitet und vermittelt" ²⁾.

In der kaufmännischen Hilfsfunktion sind fast ausschließlich Frauen tätig; wir werden daher die hier festzustellenden Diskrepanzen im Zusammenhang mit den typischen kaufmännischen Frauenberufen (vgl. Abschnitt E) behandeln.

b) Funktionsverlust ³⁾

Der strukturelle Wandel im kaufmännischen Bereich führt in der überwiegenden Zahl der Fälle zu einem mehr oder

-
- 1) Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 43
 - 2) Böhrs, Hermann: Die wachsenden Büros ..., a.a.O., S. 31 f
 - 3) In der Bezeichnung der Formen des Funktionswandels folgen wir Jaeggi/Wiedemann: Sie teilen die Funktionsveränderungen ein in "Funktionsverlust", "Funktionszuwachs" und "Funktionsverschiebung" (vgl. Jaeggi, Urs und Herbert Wiedemann: Der Angestellte im automatisierten Büro ..., a.a.O., S. 167). Der von den Autoren in ihrem Werk "Der Angestellte in der Industriegesellschaft" (a.a.O., S. 27) verwendete Begriff "Funktionsgewinn" (anstelle von "Funktionszuwachs") erscheint uns hier nicht zweckmäßig, da mit ihm eine Wertung verbunden werden könnte.

weniger großen Funktionsverlust. Dieser macht sich, was die händlerischen Funktionen betrifft, in besonders ausgeprägter Form im Bereich des Einzelhandels bemerkbar: Während der Einzelhandelskaufmann bis vor wenigen Jahrzehnten als der Prototyp des Kaufmanns, als der Allround-Kaufmann schlechthin gelten konnte, vollzogen sich in seinem Tätigkeitsbereich Wandlungen, die zu teilweise weitreichenden Funktionsverlusten führten.

Das einheitliche Tätigkeitsbild des Einzelhandelskaufmanns bestimmten früher Einkauf, Lagerhaltung und Verkauf sowie die Buchhaltung. Im Zuge der Rationalisierung des Einzelhandels (durch Handelsketten, Einkaufsgenossenschaften, Übernahme der buchhalterischen und steuerlichen Aufgaben durch überbetriebliche Organisationen u.a.) "verbleiben dem Inhaber kleinerer Einzelhandelsunternehmen und seinen Mitarbeitern nur die restlichen einzelhändlerischen Aufgaben zur unmittelbaren und vollen Selbsterledigung" ¹⁾.

Die Folge ist das weitgehende Zurücktreten der Verkaufsfunktion als der früheren zentralen Funktion des Handels: Beratung und Bedienung des Kunden verlieren ihre Bedeutung, denn dieser zieht es vor, "sich erst durch das Abschreiten der optisch und psychologisch vorzüglich gegliederten Front des Warenangebots eine konkrete Kaufabsicht" ²⁾ zu bilden; um danach die ausgewählte Ware nur noch zu bezahlen. Die Verkaufsfunktion des Einzelhändlers wird dadurch eingeschränkt auf die bloße finanzielle Abwicklung des Verkaufs, und lediglich "In den reinen Fachgeschäften ... steigen die Anforderungen an die warenkundlichen Kenntnisse der Verkäufer" ³⁾.

1) Dinter, Hugo: Kaufmännische Lehre ..., a.a.O., S. 20

2) Böhrs, Hermann: Die wachsenden Büros ..., a.a.O., S. 46

3) Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen (Hrsg.): Empfehlungen und Gutachten - Folge 7/8, Stuttgart 1965, S. 87

Doch auch die Verwaltungsarbeiten unterliegen dem Wandel und treten in den Hintergrund: "Die Einzelhändler haben sich auf das Bestellen mit dem vorgedruckten Orderblock eingestellt, sie bekommen ihre Waren einmal in der Woche nach festem Fahrplan, sie haben sich vielfach zum Bankeinzugsverfahren entschlossen, ... sie haben ihre Aufträge auf einen Großhändler weitgehend konzentriert, und sie bekommen außer der Ware vom Großhändler auch Beratung, Werbung, Sonderangebote und notfalls Nachhilfestunden in Betriebswirtschaft geliefert." ¹⁾

Auch die rechnerische Funktion wird in ihrer Bedeutung eingeschränkt, vor allem in der kaufmännischen Verwaltung als Folge von Mechanisierung und Automation: "Der größte Teil der bisher in den Abteilungen Buchhaltung (einschließlich Lohnbuchhaltung), Registratur, Lagerkontrolle, Versandkontrolle (einschließlich Ausschreiben der Rechnungen), Statistik und anderer repetitiver Arbeiten werden von Maschinen und ihrem andersartigen Personal ... übernommen!" ²⁾. Die wiederkehrenden und früher manuell durchgeführten Rechenarbeiten werden Automaten übertragen, dem "Kaufmann" bleibt vom Rechengang nur "die Belieferung der Maschinen mit dem Rohmaterial der 'Information' ('input') (und, d. Verf.) die Wiedergabe des 'output' - das heißt der Mitteilungen aller Art, die von den Maschinen geliefert werden" ³⁾. Die automatischen Anlagen übernehmen also zwar die repetitiven Rechenarbeiten; doch die Vorbereitung des "input" und die Kontrolle des "output" erhält wiederum den Charakter einer repetitiven Tätigkeit, so daß die Einführung automatischer Rechanlagen in doppelter Weise zu einem Funktionsverlust führt

1) Osel, Werner: Von der Handelskette zur Leistungsgemeinschaft, in: HB Nr. 11 vom 16.1.1967

2) Pollock, Friedrich: Automation ..., a.a.O., S. 260

3) Ebenda, S. 17

und auch als solcher empfunden wird ¹⁾. Der Wegfall und die Entwertung des Rechnens wird so zu einem typischen Beispiel für die Auswirkungen von Mechanisierung und Automation im kaufmännischen Bereich.

In der verwaltenden Funktion ist es vor allem die Rationalisierung, die durch die fortschreitende Arbeitsteilung den Tätigkeitsbereich des "Kaufmanns" immer mehr verändert und einengt. "Dadurch wird die Zahl der Arbeitsplätze mit komplexen Aufgaben anteilig zurückgehen, und die Differenzierung der Arbeitsplätze wird größer werden." ²⁾ Die Aufteilung der Verwaltungsarbeit und die dauernde Bearbeitung gleichartiger Geschäftsvorfälle durch einzelne Personen als kostensparende Maßnahmen führen andererseits dazu, daß kaufmännische Arbeit in ihrer Ganzheit der Bezüge zum Unternehmen überflüssig wird, daß der Mensch sich nicht mehr als mitwirkender Teil des Unternehmensprozesses betrachtet: "Die Einsicht in den Gesamtprozeß ist nicht mehr notwendig und geht verloren ... (Des Menschen) äußeres Tun verliert die integrierte Beziehung zu seiner Person; es sinkt herab zum äußerlichen Hantieren." ³⁾ Diese Beschränkung auf bloße Teilaufgaben wird dem Menschen durchaus bewußt und führt dazu, "daß sich bei vielen Mitarbeitern das Gefühl einstellt, ihre Arbeit nun nicht mehr zu beherrschen" ⁴⁾.

Dieses Gefühl wird noch verstärkt durch die Tendenz zu einer "Polarisierung der Büroangestellten" ⁵⁾: Als

1) Vgl. Jaeggi, Urs und Herbert Wiedemann: Der Angestellte in der Industriegesellschaft, a.a.O., S. 27

2) Böhrs, Hermann: Die wachsenden Büros ..., a.a.O., S. 46

3) Heistermann, Walter: Mensch und Arbeit, in: BuE 2/1965, S. 108

4) Wiedemann, Herbert: Rationalisierung und Arbeitsverhalten, in: Soziale Auswirkungen der Rationalisierung, a.a.O., S. 14

5) Pollock, Friedrich: Automation ..., a.a.O., S. 261

Folge des Zusammenwirkens von Rationalisierung und Technisierung in der kaufmännischen Verwaltung bilden sich zwei mehr oder weniger deutlich voneinander zu unterscheidende Gruppen von Mitarbeitern heraus: "In der einen Gruppe werden berufliche Aufgaben und Funktionen erfüllt, die noch immer oder sogar verstärkt geistige Initiative und Urteilskraft erfordern ... Die andere Gruppe umfaßt die Angestellten, die sich mit schematischen oder routinemäßigen Arbeiten befassen, abgesehen davon, daß ein großer Teil der überkommenen repetitiven Tätigkeiten durch die automatischen Maschinen entfällt" ¹⁾. Bei der ersten Gruppe handelt es sich in erster Linie um die Führungskräfte oder um die leitenden Angestellten in Unternehmungen und Betrieben; die zweite Gruppe ist die der unteren und mittleren Angestellten, die durch den Strukturwandel einen Funktionsverlust in ihrer kaufmännischen Tätigkeit erfahren, und bei deren kaufmännisch-verwaltender Tätigkeit "an die Stelle persönlich-autoritärer Normierung immer stärker Sachzwänge treten" ²⁾, d.h. an die Stelle von Aktionen als Folge persönlicher Initiative, gründend auf bestimmte, unabdingbare Kenntnisse und Fertigkeiten, treten bloße Reaktionen auf das Verhalten der Apparatur, die in irgendeiner Weise gesteuert und kontrolliert werden muß.

Wie die Arbeitnehmer selber den Funktionsverlust als Auswirkung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen beurteilen, zeigen die folgenden Äußerungen: "Früher war man als Sachbearbeiter voll verantwortlich, und das Endergebnis wurde dem Abteilungsleiter übergeben. Heute wird ein Teil von der Maschine übernommen, und damit ist er schon ausgeschaltet. Was

1) Schachtschabel, Hans G.: Automation in Wirtschaft und Gesellschaft, a.a.O., S. 128 f

2) Fürstenberg, Friedrich: Entwicklungsphasen der Rationalisierung, a.a.C., S. 5

ist schon die Position des Kaufmanns? Er hat nur noch eine Restposition ... Wir sind ... nur noch Unterschriftsmaschinen ... Da braucht man nichts mehr zu können. Die Lehre des einzelnen ist überhaupt nicht mehr gefragt." ¹⁾ Aus diesen Zitaten geht hervor, daß auch den betroffenen Personen bewußt ist, bis zu welchem Grade sie durch den Strukturwandel im kaufmännischen Bereich von Funktionsverlusten bedroht sind, die sogar bis zum totalen Funktionsverlust und daraufhin notwendigen Berufswechsel führen können ²⁾.

c) Funktionszuwachs und Funktionsverschiebung

Die Übernahme eines großen Teils der Arbeit durch die maschinellen Einrichtungen und die Maßnahmen der Rationalisierung bringen für den kaufmännischen Angestellten neben Arbeitserleichterungen auch einen teilweise erheblichen Zeitgewinn mit sich. Er kann und muß deshalb mehr Arbeit als seither erledigen. Bleibt dabei die bisherige Tätigkeit auch weiterhin seine Kernfunktion, und greift er mit seiner zusätzlichen Tätigkeit nun in angrenzende Funktionen oder Teilfunktionen hinein oder übernimmt er sie ganz, dann liegt ein Funktionszuwachs vor. Dieser hat vor allen im Zusammenhang mit der elektronischen Datenverarbeitung Bedeutung,

1) Jaeggi, Urs und Herbert Wiedemann: Der Angestellte in der Industriegesellschaft, a.a.O., S. 28

2) Husmann berichtet von einer Untersuchung, die einen Anteil von 9,8 % der männlichen Angestellten ermittelte, die als Folge der Automation eine völlig andere Tätigkeit als vorher innerhalb ihres Betriebs übernehmen mußten; 1,7 % der männlichen Angestellten wechselten den Betrieb, 1,3 % den Beruf und weitere 1,3 % Beruf und Betrieb.

Vgl. Husmann, Jürgen: Nur einer von hundert! In: DA 5/1967, S. 121

wenn der Angestellte nun für eine größere Menge des "input" und "output" verantwortlich ist: So erhält dadurch die Kontrolle "wieder den Rang eines vergleichenden Durchdenkens der verarbeiteten Daten mit den ebenfalls verarbeiteten Daten der vor- und nachgelagerten Abteilungen" ¹⁾. Die Folge ist, "daß der bisherige eng begrenzte Arbeitsplatz ... sich durch die Automation häufig zum Arbeitsbereich (weitert), der mehrere Arbeitsphasen oder sogar mehrere Arbeitsprozesse umfaßt" ²⁾.

Die dritte Erscheinungsform des Funktionswandels, die Funktionsverschiebung, liegt dann vor, wenn der durch Rationalisierung und Technisierung entstandene Zeitgewinn so groß ist, daß die nun zu übernehmende Tätigkeit völlig neue Schwerpunkte hat und mit der vorherigen Funktion nur mehr in einem losen oder in überhaupt keinem Zusammenhang mehr steht, wenn also z.B. ein Wechsel von der händlerischen zur verwaltenden Funktion vorgenommen werden muß.

Besondere Tragweite haben diejenigen Funktionsverschiebungen, die den "Kaufmann" dazu zwingen, fast vollständig aus dem Bereich der kaufmännischen Funktionen auszuscheiden, wenn die automatischen Einrichtungen alle bisher ausgeübten repetitiven Arbeiten übernehmen: "Dadurch wird ein erheblicher Teil der exekutiven Verwaltungsarbeit technisiert; das bedeutet, kaufmännische oder administrative Rechen- oder Schreibtätigkeiten werden in die Einstellung, Bedienung und Überwachung von automatischen Maschinen verwandelt. Aus dem Angestellten mit kaufmännischen ... Funktionen und Tätigkeiten wird ein Bürotechniker." ³⁾

1) Jaeggi, Urs und Herbert Wiedemann: Der Angestellte in der Industriegesellschaft, a.a.O., S. 27

2) Frenz, Willi: Wirkungen der Automation auf Beruf und Bildung, in: MB 2/1965, S. 98 (Hervorhebungen v. Verf.)

3) Ebenda, S. 97

Vgl. auch Schelsky, Helmut: Die sozialen Folgen der Automatisierung, Düsseldorf - Köln 1957, S. 31

3. Aufwertung der kaufmännischen Berufstätigkeit als Folge des Funktionswandels

Wenn, wie oben gezeigt, die Auswirkungen des Strukturwandels in Form des Funktionsverlustes von den betroffenen Arbeitnehmern sehr kritisch beurteilt werden, so stehen dem Äußerungen gegenüber, die beweisen, daß für einen Teil der kaufmännisch tätigen Personen die Rationalisierung und die Automation eine Aufwertung des Berufes mit sich bringen, wenn damit ein Funktionszuwachs oder eine Funktionsverschiebung verbunden ist ¹⁾.

Eine Aufwertung erfährt auch die händlerische Funktion, denn der Wandel von der absatzbestätigenden zu vorwiegend absatzvorbereitenden Aufgabe des Einzelhandelskaufmanns verleiht seinen geistigen Fähigkeiten besonderes Gewicht: Die Entpersönlichung bzw. die Versachlichung des Verkaufsaktes "erfordert ... ein Mehr an Intelligenz, an Verantwortungsfreudigkeit und schöpferischer Phantasie ... (sowie, d. Verf.) die Fähigkeit des Vordenkens und des Erkennens der Mittel, die notwendig sind, um den weitgehend fehlenden persönlichen Kontakt durch entsprechende, der jeweiligen Situation angepaßte sachliche Mittel zu ersetzen" ²⁾. Die manuelle Komponente in der Tätigkeit des Einzelhandelskaufmanns tritt damit hinter der geistigen zurück; "die technologische Seite verliert an Bedeutung, das Verkaufen wird immer mehr zu einer Tätigkeit der psychologischen Einfühlung und Beeinflussung" ³⁾.

1) Vgl. Jaeggi, Urs und Herbert Wiedemann: Der Angestellte in der Industriegesellschaft, a.a.O., S. 29 bzw. S. 31

2) Aus "Selbstbedienung" (Hrsg.: Institut für Selbstbedienung Köln), Nr. 12/1961, S. 12; zit. nach Ebel, Heinrich: Die Konzentration der Berufe ..., a.a.O., S. 48 f

3) Dinter, Hugo: Kaufmännische Lehre ..., a.a.O., S. 20

Auch für den kaufmännisch-verwaltenden Bereich gilt, daß die manuellen Fertigkeiten zugunsten von Wissen und Können zurücktreten, und daß sich das Schwergewicht der Tätigkeit immer mehr von der physischen auf die psychische Beanspruchung verlagert. Je weiter der Strukturwandel in den kaufmännischen Bereichen vordringt, desto wichtiger werden ein gründliches Fachwissen, das über die Vorgänge am eigenen Arbeitsplatz hinausreicht, der Einblick in den Arbeits- und Leistungsablauf des gesamten Betriebes sowie technische Kenntnisse. "Überdurchschnittliche Schulbildung, elementarste naturwissenschaftliche und technische Vorkenntnisse, gute Auffassungsgabe, Verantwortungsbewußtsein und leichte Anpassungsfähigkeit an neue, unerwartete Situationen" ¹⁾ werden so zu Kennzeichen der kaufmännischen Berufe.

Es ist damit ein wesentliches Merkmal genannt, das in immer stärkerem Maße die durch Struktur- und Funktionsänderungen gekennzeichneten kaufmännischen Berufe bestimmt: die gestiegenen Anforderungen an das Verantwortungsbewußtsein ²⁾. Dieses ist einerseits notwendig wegen des hohen materiellen Wertes der dem Kaufmann anvertrauten Maschinen; denn "ob man einem Angestellten ein derartig teures Gerät anvertrauen kann, hängt ... oft mehr von dessen charakterlicher Qualität als von dem Umfang seines fachlichen Wissens ab" ³⁾. Bedeutsamer jedoch ist, daß die wachsende Abhängigkeit der Angehörigen einer Betriebsgemeinschaft voneinander

1) Pollock, Friedrich: Automation ..., a.a.O., S. 331

2) Die von Husmann erwähnte Untersuchung ergab, daß 30 % der von der Automation unmittelbar berührten männlichen Angestellten der Ansicht sind, daß die Arbeit verantwortungsvoller ist als vorher, während 10 % die neue Arbeit als weniger verantwortungsvoll bezeichneten.

Vgl. Husmann, Jürgen: Nur einer von hundert! A.a.O., S. 122

3) Abraham, Karl: Die Steigerung der Produktivität ..., a.a.O., S. 24

den überkommenen patriarchalischen Führungsstill auf allen Ebenen der betrieblichen Hierarchie ablöst und daß "echtes Teamwork an die Stelle der überholten Subordination tritt" ¹⁾. Das Befehlsprinzip wird ersetzt durch ein differenziertes Verantwortungsprinzip; auch dadurch wird die kaufmännische Tätigkeit aufgewertet, denn "der einzelne erhält mehr Stimme und Verantwortlichkeit als bisher, da die Verantwortung mehr als bisher delegiert werden muß" ²⁾.

III. Diskrepanzen als Folge des Funktionswandels

1. Mittel zur Bestimmung der Diskrepanzen

a) Berufsbilder

Haben wir oben die allgemeinen Richtungen des Funktionswandels in den kaufmännischen Berufen aufgezeigt, so wollen wir nun im einzelnen sehen, auf welche berufsbezogenen Kenntnisse und Fertigkeiten der Funktionswandel seine Wirkung ausübt und in welchem Maße daraus sachliche Diskrepanzen zwischen den kaufmännischen Erwachsenen- und Ausbildungsberufen abzulesen sind, d.h. inwieweit die Vorbildung des "Kaufmanns", "die seiner Begabung entsprach, nicht mehr gefragt ist oder so nicht mehr ausreicht" ³⁾.

Zur Feststellung dieser Diskrepanzen bedienen wir uns zweier Hilfsmittel: 1. der Erwachsenentätigkeitsbilder

1) Frenz, Willi: Die Automation des Büros, in: MB 2/1965, S. 90

2) Rühle von Lilienstern, Hans: Strukturwandel in der Wirtschaft, a.a.O., S. 29

3) Wiedemann, Herbert: Rationalisierung und Arbeitsverhalten, a.a.O., S. 15

für bestimmte Innen- und Außenkaufleute und 2. der Berufsbilder für die kaufmännischen Kernberufe.

Die Berufsbilder grenzen die Ausbildungsberufe voneinander ab und führen im einzelnen auf, welche Kenntnisse und Fertigkeiten den Lehrlingen und Anlernlingen zu vermitteln sind (vgl. Seite 26 f). Es handelt sich dabei also um die Angabe eines "Solls", dem in manchen Betrieben die Berufsausbildung nicht immer ganz entspricht, denn "bei ausschließlicher Betrachtung der betriebspraktischen Unterweisungsmöglichkeiten ist ein ins Gewicht fallender Teil der Lehrbetriebe nicht uneingeschränkt zur Berufsausbildung geeignet" ¹⁾. Dennoch wollen wir die in den Berufsbildern angegebenen Kenntnisse und Fertigkeiten als das "Ist" der Berufsausbildung betrachten: Neben Hinweisen auf Ansatzpunkte der erforderlichen kaufmännischen Erwachsenenbildung gelangen wir dadurch zugleich zu einer Kontrolle der Normen in den Berufsbildern, die "laufend unter dem Gesichtspunkt überprüft werden (müssen), ob sie wirklich dazu geeignet sind, Rahmenvorschriften für eine Kaufmannserziehung in dem (dem modernen Wirtschaftsstil angemessenen) Sinne zu sein" ²⁾.

Die Angaben, wie wir sie den Berufsbildern für die kaufmännischen Kernberufe entnehmen können, haben wir in der Übersicht 3 schematisch zusammengefaßt. Diese Übersicht zeigt die in allen Berufen festzustellende zentrale Bedeutung der rechnerischen und der verwaltenden Funktion. Daneben lassen sich jedoch hinsichtlich der weiteren Verteilung von Kenntnissen und

1) Jeuschede, Gerhard: Die Eignung kaufmännischer Lehrbetriebe zur Berufsausbildung - Beitrag zu einer Theorie der Berufserziehung, Diss. Nürnberg 1966, S. 160

2) Abraham, Karl: Die Steigerung der Produktivität ..., a.a.O., S. 20

Übersicht 3: Gemäß den Berufsbildern zu vermittelnde Kenntnisse und Fertigkeiten in den kaufmännischen Kernberufen

Funktion/ Teilfunktion od. Kenntnisse	B e r u f s b i l d f ü r:											
	Ik	GH k	EH k	Ba k	Gr k	Ho k	Sp k	Vk	Sg	Wk	Bk	Bg
<u>1. handl. Funkt.</u>												
Einkauf	x	x	x			x				p		
Wrbg./V.vorber.	x		x			x				x		
Verkauf	x	x	x	x	x	x	x	x	x	p		
Kassenwesen			x	x		x				x	x	x
Lagerwesen	x	x	x			x				p		
Vers. u. Transp.	x	x	x									
<u>2. rechn. Funkt.</u>												
R. prfg./-ausst.					x					x		
Zhlg./Kreditv.	x	x	x		x	x	x		x	x	x	x
Kalkulation	x	x	x			x				x	x	
Buchführung	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Statistik	x			x	x		x	x			x	x
<u>3. verw. Funkt.</u>												
Schriftverk.	x	x	x	x	x	x		x		x	x	x
Postverkehr				x						x	x	x
Kartei u. Reg.			x	x						x	x	x
Lochkartenw.								e			e	
Pers. u. Sozialw.	x		x		x	x				x	x	
sonstige			x		x						x	x
<u>4. übrige berufs- bez. Kenntnisse u. Fertigkeiten</u>												
kaufm. Rechnen	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Rechtskennt.	x	x	x						x		x	
betriebl. u. vo.- wirt. Zshgswissen	x	x				x		x		x	x	
Fremdspr./Ausl.	e	e		e		e	e					
Kurzs./M.schr.	e	e	x	e	x	e	e	e	x	x	x	x
Bed. v. Büromasch.	e									x	x	e
sonstige	e	x	x								x	
<u>5. wirt.-zweig- typische Kenntn. u. Fertigkeiten</u>												
	1	2	1	13	8	18	13	8	2			

Abkürzungen: Ik = Industriekaufmann, GHk = Großhandelskaufmann, EHk = Einzelhandelskaufmann, Bak = Bankkaufmann, Grk = Grundstückskaufmann, Hok = Hotelkaufmann, Spk = Speditionskaufmann, Vk = Versicherungskaufmann, Sg = Steuerberatergehilfe, Wk = Werbekaufmann, Bk = Bürokaufmann, Bg = Bürogehilfin

Zeichenerklärung: x = notwendige Kenntnisse, e = erwünschte Kenntnisse, p = notwendige Kenntnisse für Lehrlinge in Produktions- und Warenhausbetrieben (nur bei Werbekaufmann)

Quellen: Berufsbilder der genannten Ausbildungsberufe, hrsg. v. W. Bertelsmann Verlag KG Bielefeld

Fertigkeiten deutlich drei Gruppen unter den kaufmännischen Kernberufen unterscheiden:

In der ersten Gruppe, gebildet von Industrie-, Großhandels- und Einzelhandelskaufmann, werden die genannten Funktionen durch händlerische Teilfunktionen ergänzt. Bei der zweiten Gruppe, derjenigen der Dienstleistungsberufe, hat zwar der Verkauf (in seinen weiteren Sinne von Absatz der erstellten Leistungen) seine Bedeutung, die wir aber nicht der Verkaufsfunktion in Industrie und Handel gleichsetzen wollen; wesentlicher ist hier die sehr weitgehende Ausdehnung der zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten auf wirtschaftszweigtypische Kenntnisse, die - zumindest quantitativ - den allgemein-kaufmännischen gegenüber oft überwiegen. Die dritte Gruppe schließlich, die der Querschnittsberufe, wird fast völlig von der rechnerischen und der verwaltenden Funktion allein bestimmt.

Ausnahmen in dieser Gruppierung bilden nur der Hotel- und der Werbekaufmann: Beim ersten kommen Tätigkeiten in der händlerischen Funktion hinzu, die im Hinblick auf den (äußeren) Umsatz denen des Einzelhandelskaufmanns gleichen; da sie aber im Vergleich zu den übrigen Anforderungen zahlenmäßig relativ unbedeutend sind, wollen wir sie im folgenden unberücksichtigt lassen. Beim Werbekaufmann ist die Werbung im Rahmen der Verkaufsvorbereitung besonders wichtig, und es sind im Berufsbild außerdem noch andere händlerische Teilfunktionen angesprochen, allerdings nur für den Fall, daß die Lehre in einem Produktions- oder Warenhandelsbetrieb absolviert wird.

In allen drei Gruppen kommen die zu vermittelnden übrigen berufsbezogenen Kenntnisse und Fertigkeiten hinzu, und wir wollen deshalb im weiteren die sach-

lichen Diskrepanzen untersuchen

1. hinsichtlich der händlerischen Funktion,
2. hinsichtlich der rechnerischen Funktion,
3. hinsichtlich der verwaltenden Funktion und
4. hinsichtlich der übrigen berufsbezogenen Kenntnisse und Fertigkeiten.

Auf die wirtschaftszweigtypischen Kenntnisse und Fertigkeiten, besonders der Dienstleistungsberufe, wollen wir darüber hinaus nicht eingehen: Ein solcher, ins einzelne gehender Vergleich würde über den Rahmen der vorliegenden Untersuchung hinausgehende, detaillierte Untersuchungen für jeden einzelnen der Berufsbereiche erfordern, die vor allem die spezifischen Verhältnisse im Dienstleistungsgewerbe genau zu analysieren hätten.

b) Erwachsenentätigkeitsbilder

Den Berufsbildern stellen wir die in Erwachsenenentätigkeitsbildern zusammengefaßten Anforderungen für Innen- und Außenkaufleute des Büro- und Verwaltungsbereichs gegenüber, wie sie Mann/Molle durch berufsanalytische Untersuchungen in der Praxis bei 69 Betrieben mit 580 im kaufmännischen Büro- und Verwaltungsbereich tätigen Angestellten ermittelten ¹⁾.

Diesen Untersuchungen, die vor allem die Auswirkungen der Rationalisierung auf die Funktionen der kaufmännischen Angestellten festzustellen hatte, kommt eine grundlegende Bedeutung zu, da bis dahin "kaum etwas Konkretes über das Ausmaß bekannt war, in dem bereits durch verhältnismäßig einfache neue Techniken in den Büros die tatsächlichen Anforderungen an die Angestellten verändert werden" ²⁾, und damit "erstmalig

1) Vgl. Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 9

2) Ebenda, S. 5

die Möglichkeit (gegeben war, d. Verf.), objektive Erkenntnisse auf der Grundlage exakter berufsanalytischer Untersuchungen in einem breiteren Wirtschaftsbereich zu gewinnen" ¹⁾.

Die Angaben dieser Erwachsenenentätigkeitsbilder für den kaufmännischen Büro- und Verwaltungsbereich haben wir nach den gleichen Gesichtspunkten wie die der Berufsbilder systematisch geordnet (vgl. Übersicht 4 und 5), und wir erhalten so die Möglichkeit, durch Vergleiche die sachlichen Diskrepanzen festzustellen. Im Gegensatz zu den Berufsbildern enthalten sie für die einzelnen Tätigkeiten noch eine Gewichtung der gestellten Anforderungen in Gestalt von Tiefenstufen (1 bis 4) und entsprechen damit einem dynamisch formulierten "Aufgabenmodell" (Häusler) für einzelne Berufe, denn sie geben "einen Komplex von Tätigkeiten (wieder, d. Verf.), der gleichartig strukturiert ist, in dem jedoch verschiedenartige Qualifikationsstufen vorhanden sind" ²⁾.

Dies erleichtert wesentlich unsere Aufgabe, die Aussage zu überprüfen, "daß unser Bildungsprogramm sich den Wandlungen unseres technisch-ökonomischen Zeitalters in den letzten Jahrzehnten sehr wenig angepaßt hat und daher nicht mehr den Anforderungen gerecht zu werden vermag, die heutige Jugend für die Aufgaben vorzubereiten, die an sie in den nächsten Dezennien gestellt werden" ³⁾, aber auch für die Aufgaben, die sie schon heute in den kaufmännischen

1) Ebenda

2) Häusler, Joachim: Die gegenwärtige und die zukünftige Gestaltung der Berufsausbildung - Der quantitative und qualitative Personalbedarf in betrieblicher Sicht, in: DBFS 11/1966, S. 813

3) Rühle von Lilienstern, Hans: Der Strukturwandel in der kaufmännischen Tätigkeit und seine Auswirkungen auf die Aus- und Fortbildung, in: Veröff. d. DVkB, Band 99, Braunschweig 1963, S. 15

Übersicht 4: Anforderungen in kaufmännischen Erwachsenenentätigkeiten - Innenkaufleute

Funktion/ Teilfunktion od. Kenntnisse x)	<u>Erwachsenentätigkeiten</u>											
	Fa	Re	Ka	Vo	Bu	BuM	BA	BS	PS	SS	AS	OS
<u>1.händl.Funkt.</u>												
Werbung												1
Kassenwesen			3						1	1	2	2
Lagerwesen												2
<u>2.rechn.Funkt.</u>												
Zahlungsverk.		1	3		2			2		1	2	2
Kalkulation	2	2		3			3	2				3
Buchführung	1	2			3	2	3	1		1	2	3
<u>3.verw.Funkt.</u>												
Pers.u.Sozialw.			0,5					2	25	2	25	2
Lochkartenw.	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x
<u>4.übrige berufs- bezogene Kenntn. u.Fertigkeiten</u>												
kaufm.Rechnen	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3
Fremdsprachen	x	x										
Verw.d.Arbeitsm.	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4
sonstige				1	0,5			2	2	2	1,5	2
<u>5.wirt.-zweig- typ.Kenntnisse u.Fertigkeiten</u>				1			0,5					2

x) Die Zahlen geben die Tiefenstufen (= Grad der Anforderung; Höchstzahl: 4) in den einzelnen Tätigkeiten an. Gebrochene Zahlen ergeben sich durch Zusammenfassung. "x" statt Zahl bedeutet: Zwar nicht generell, aber zunehmende Bedeutung.

Abkürzungen: Fa = Fakturist, Re = Rechnungsprüfer, Ka = Kassierer, Vo = Vorkalkulator, Bu = Buchhalter, BuM = Buchhaltungs-Mitarbeiter, BA = Betriebsabrechner, BS = Betriebsstatistiker, PS = Personalsachbearbeiter, SS = Sozialsachbearbeiter, AS = Arbeitsentgeltsachbearbeiter, OS = Organisationssachbearbeiter

Nach: Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 49

Erwachsenenberufen erwarten.

2. Diskrepanzen im Tätigkeitsbereich der Innenkaufleute 1)

a) Rechnerische Funktion

Sowohl der absoluten Zahl der Nennungen nach als auch hinsichtlich der Intensität der verlangten Kenntnisse steht die rechnerische Funktion an der Spitze der für die Innenkaufleute erwähnten Anforderungen. Dies widerspricht nicht dem, was wir bezüglich der rechnerischen Funktion im Zusammenhang mit dem Funktionsverlust gesagt haben (vgl. Seite 58 f), daß nämlich eine Entwertung des Rechnens eingetreten ist. Es deutet vielmehr darauf hin - und die Tiefenstufen in der rechnerischen Funktion bestätigen es -, daß anstelle anspruchsloser, massenhafter Rechenarbeiten, die von der Maschine übernommen werden können, nun Rechenoperationen treten, die weitergehende Kenntnisse rechnerischer Zusammenhänge erfordern: Der kaufmännische Angestellte muß umdenken und sich in neuartige Organisationsformen hineindenken, "die häufig den Charakter industrieller Fließarbeit annehmen, ... (und, d. Verf.) mehr technisch-organisatorisches Verständnis, abstraktes Denken und Denken in Zahlen (verlangen) als früher" 2). Dies hat zur Folge, daß er "gleichzeitig seinen Gesichtskreis zu erweitern (hat), da er nunmehr mit dem Durchlauf der Zahlen auch die Arbeitsgänge in anderen Gruppen oder Abteilungen kennen und übersehen muß" 3).

1) Vgl. zum Folgenden Übersicht 3 und 4

2) Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen (Hrsg.): Empfehlungen und Gutachten - Folge 7/8, a.a.O., S. 88

3) Jaeggi, Urs und Herbert Wiedemann: Der Angestellte im automatisierten Büro ..., a.a.O., S. 161

Buchführungskenntnisse sind daneben immer noch die am häufigsten verlangten Kenntnisse in der rechnerischen Funktion, denn trotz der damit verbundenen wesentlichen Vereinfachung der Buchführungsarbeiten kann "die Verwendung von Buchungsmaschinen die Kenntnis der Buchführungstechnik und der rechnerischen und betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge ... (nicht, d. Verf.) ersetzen" ¹⁾. Nur Kalkulation und Zahlungsverkehr treten im Vergleich dazu etwas zurück.

Betrachten wir die einzelnen erwähnten Berufe näher, die ihren Schwerpunkten nach der rechnerischen Funktion zuzuordnen sind, dann sehen wir, daß für Rechnungsprüfer, Betriebsabrechner und Betriebsstatistiker die verlangten Kenntnisse am weitesten gehen: Für sie wird wiederum Buchführung am meisten verlangt. Doch auch für die Berufe aus dem Bereich der kaufmännischen Verwaltung spielt die rechnerische Funktion zum Teil eine wichtige Rolle, vor allem für den Organisations-sachbearbeiter.

Der Vergleich mit den gemäß den Berufsbildern zu vermittelnden Kenntnissen zeigt, daß auch bei den Ausbildungsberufen die rechnerische Funktion einen breiten Raum einnimmt. Zwar können wir nicht feststellen, welche Intensität die einzelnen Teilfunktionen dabei jeweils aufweisen; doch können wir in Anlehnung der großen Zahl der außerdem zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten vermuten, daß sie nicht so groß ist, daß der Grad der Kenntnisse den Tiefenstufen der Erwachsenenberufe entspräche. Darüber hinaus gilt mindestens für die Erwachsenentätigkeit der Innenkaufleute, daß Rechnungsprüfung und -ausstellung, in denen während der Lehre oder Anlernung in der Hälfte der kaufmännischen Kernberufe zu unterweisen ist, später in diesem Bereich nicht mehr angewandt werden können.

1) Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 44

b) Verwaltende Funktion

Kenntnisse, die die verwaltende Funktion betreffen, sind bei den herangezogenen Erwachsenenfähigkeitsbildern nur für die Berufe von Bedeutung, die schwerpunktmäßig dem verwaltenden Bereich zugeordnet werden können (Personal-, Sozial-, Arbeitsentgelt- und Organisationssachbearbeiter): Hier stehen naturgemäß die Kenntnisse im Personal- und Sozialwesen im Vordergrund. Für sämtliche Erwachsenenberufe aber (außer Kassierer) hat die Einführung der elektronischen Datenverarbeitung nachhaltige Folgen: Sie äußert sich "vor allem ... durch das für die Sachbearbeiter völlig neuartige Verschlüsseln von Klarschrift in Symbole (Zahlen, Zeichen) durch Signieren (Anstreichen oder Lochen von Zahlen- oder Merkmalfeldern auf Formularen, Karteikarten usw.) sowie das Entschlüsseln solcher Symbole" ¹⁾.

Gehen wir davon aus, daß der Schriftverkehr, ebenso wie der Postverkehr, vorwiegend mit den außenstehenden Partnern des Betriebes abgewickelt wird, dann können wir daraus schließen, daß bei zehn bzw. vier Lehr- und Anlernberufen derartige Kenntnisse im Tätigkeitsbereich des Innenkaufmanns später nicht mehr gebraucht werden.

Zu wenig findet dagegen das Lochkartenwesen in den kaufmännischen Ausbildungsberufen Berücksichtigung: Nur in zwei Lehrberufen (Versicherungs- und Bürokaufmann) sind solche Kenntnisse erwähnt, allerdings nur als erwünschte. Die schon vor einem Jahrzehnt geäußerte Ansicht, daß während der kaufmännischen Lehre "eine Einführung in die Technik und Problematik der Datenverarbeitung ... unbedingt notwendig" ²⁾ sei, hat sich bis heute also nicht

1) Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 20 (Hervorhebungen im Original)

2) Aikele, Erwin: III. Korreferat zum Thema "Auswirkungen der Automation auf die Berufserziehung des Kaufmanns", in: Veröff. d. DVKB, Band 91, Braunschweig 1957, S. 32

durchsetzen können, obwohl sie inzwischen durch die Entwicklung in vollem Umfang bestätigt wurde. Hier scheint uns auch in Zukunft eine Ursache für große sachliche Diskrepanzen zu liegen, da die elektronische Datenverarbeitung noch lange nicht den Höhepunkt ihrer Verbreitung erreicht hat. Nur wenige Lehrlinge und Azubis werden aus diesem Grund nach Abschluß ihrer Berufsausbildung der Anforderung nach Grundlagenkenntnissen im Bereich des Lochkartenwesens genügen können.

c) Übrige berufsbezogene Kenntnisse und Fertigkeiten

Das große Gewicht, das auf der rechnerischen Funktion liegt, begegnet uns in den Erwachsenenberufen wieder bei der Anforderung "kaufmännisches Rechnen": In allen zugrundegelegten Erwachsenenentätigkeitsbildern ist das kaufmännische Rechnen genannt, davon je zur Hälfte mit Tiefenstufe 2 und 3. Es zeigt sich hier die von Sombart dem Kaufmann zugeschriebene Rechenhaftigkeit besonders deutlich; wie wir unten sehen werden, gilt dieses Merkmal in gleichem Maße auch für die Außenkaufleute.

Daneben ist die Anforderung "Verwenden und Handhaben der Arbeitsmittel des Büros" ebenfalls in allen Berufen der Innenkaufleute genannt und auch hier mit verhältnismäßig großer Tiefe. Wir treffen also in großem Umfang auf die Auswirkungen der Rationalisierung (Formulare, Vordrucke, Adressen- und Firmenkarteien usw.) und der Mechanisierung (Adressiermaschinen, Vervielfältigungsmaschinen, Rechenmaschinen, Buchungsmaschinen usw.) in der Form, wie sie sich auf die Arbeitsmittel in der kaufmännischen Verwaltung auswirken und wie sie immer mehr dazu beitragen, daß "viele Büroarbeiten in technische Tätigkeiten verwandelt werden" ¹⁾.

1) Schachtschabel, Hans G.: Automation in Wirtschaft und Gesellschaft, a.a.O., S. 128

Außer im Anlernberuf Bürogehilfin ist entsprechend dem oben Gesagten in allen kaufmännischen Kernberufen das kaufmännische Rechnen angeführt, so daß es in den Ausbildungsberufen ebenfalls eine hervorragende Stellung einnimmt, die der in den Erwachsenenberufen entspricht. Anders hinsichtlich der Arbeitsmittel im Büro: Nur in vier Ausbildungsberufen (darunter alle drei Querschnittsberufe) ist das Arbeiten mit Büromaschinen usw. als notwendig oder zumindest doch als erwünscht angegeben. Nur für einen kleineren Teil der kaufmännischen Ausbildungsberufe wurde damit der berechtigten Forderung entsprochen, "daß die (kaufmännisch-, d. Verf.) verwaltenden Berufe stärker als bisher mit den Möglichkeiten und Techniken der Mechanisierung und Automation in der (kaufmännischen, d. Verf.) Verwaltung vertraut gemacht werden müssen, da sie einen Großteil ihres Aufgabengebietes einnehmen werden" ¹⁾. Das Ergebnis dieses Mangels ist für die Mehrheit der kaufmännischen Lehrlinge und Anlernlinge beim Eintritt in einen der erwähnten Erwachsenenberufe, daß sie keine Erfahrung mit dem größten Teil der Arbeitsmittel des Büros haben wird, wenn diese als Folge fortschreitender Mechanisierung eingeführt wurden oder später eingeführt werden.

3. Diskrepanzen im Tätigkeitsbereich der Außenkaufleute

a) Handelskaufleute

aa) Weg zur Bestimmung der Diskrepanzen

Während wir unserem Vergleich für die Innenkaufleute (s.O.) und Außenkaufleute in Großbetrieben (s.u.) die

1) Rühle von Lilienstern, Hans: Der Strukturwandel in der kaufmännischen Tätigkeit ..., a.a.O., S. 19

von Mann/Molle empirisch erarbeiteten Erwachsenen-tätigkeitsbilder zugrundelegen können, waren uns für die Außenkaufleute im Handel keine entsprechenden Untersuchungen zugänglich ¹⁾. Der Grund für das Fehlen solcher Erwachsenentätigkeitsbilder der Handelsberufe liegt offensichtlich in der Schwierigkeit, derartige Untersuchungen für den Handel mit seinen mannigfaltigen Erscheinungsformen durchzuführen. Dies zeigt auch die Arbeit von Klee: Ein Merkmalschema, das er für die Arbeitsbewertung in Großhandelsbetrieben vorlegt ²⁾, enthält unter den vierzehn genannten Hauptmerkmalen der Tätigkeit im Großhandel nur eines (summarisch mit "Fachkenntnisse" bezeichnet), welches "das für einen Arbeitsplatz erforderliche berufliche und fachliche Wissen umfaßt" ³⁾; daneben stehen geistige, charakterliche und körperliche Anforderungen (Nachdenken, Genauigkeit usw.; Verantwortung, Umgang mit Kunden usw.; körperliche Belastung, Arbeitsbedingungen usw.) ⁴⁾. Auch in der von Klee seinem Merkmalschema zugrundegelegten Literatur werden die berufsbezogenen Kenntnisse nur als eines der Merkmale und oft nur am Rande genannt ⁵⁾, aber nicht selbst

1) So weist z.B. auch Lehr darauf hin, daß die Kenntnisse über die gegenwärtige Entwicklung im Bereich des Einzelhandels für konkrete Aussagen über die Berufsanforderungen an die im Einzelhandel tätigen Menschen unzureichend sind.

Vgl. Lehr, Bruno: Die Berufserziehung von Lehrlingen im Einzelhandel in der Bundesrepublik Deutschland, Diss. Frankfurt a.M. 1965, S. 243, Fußnote 1

2) Vgl. Klee, Josef: Die qualitative und quantitative Analyse der Arbeitsschwierigkeit bei der analytischen Arbeitsbewertung im Großhandel, Diss. München 1964, S. 72

3) Ebenda, S. 73

4) Vgl. ebenda, S. 72

5) Vgl. ebenda, S. 33 ff

im einzelnen nach Funktionen, Aufgaben oder Arbeitsgebieten aufgegliedert.

Aus diesem Grunde werden wir die an die Außenkaufleute im Handel gestellten Anforderungen als Folge von Struktur- und Funktionswandel nicht in der sonst von uns angewandten schematischen Form festhalten können. Wir beziehen uns bei der Ermittlung der Diskrepanzen statt dessen auf die Feststellungen, die wir oben hinsichtlich des Struktur- und Funktionswandels in Handelsbetrieben getroffen haben (vgl. Seite 46 ff).

bb) Einzelhandelskaufleute

Es ergeben sich zunächst erhebliche Diskrepanzen als Folge des Funktionsverlustes ¹⁾ beim Einzelhandelskaufmann, der vor allem auf die zwischenbetriebliche Rationalisierung (Zusammenschlüsse und andere Kooperationsformen) sowie auf die innerbetriebliche Rationalisierung zurückzuführen ist.

Die zwischenbetriebliche Rationalisierung macht sich in allen kaufmännischen Funktionen bemerkbar: Bei der Beschaffung übernimmt die Einkaufsgemeinschaft die meisten der Aufgaben, die jeder Einzelhändler früher selbst zu erledigen hatte; der Einkauf wird vereinfacht und erleichtert, die Lagerfunktion tritt in ihrer Bedeutung zurück, und das Magazin mit großem Warenbestand ist unnötig geworden ²⁾.

1) Auch der Begriff "Funktionsverlust" ist wertfrei zu verstehen (vgl. Seite 56, Fußnote 3); denn die Eingung in den Funktionen des Einzelhändlers ist in der Praxis mit weitgehenden Rationalisierungsgewinnen verbunden, die in vielen Fällen erst den Weiterbestand - vor allem kleinerer - Einzelhandelsgeschäfte gewährleisten: Dem Funktionsverlust stehen also finanzielle Vorteile gegenüber.

2) Vgl. Behrens, Karl Christian: Kurze Einführung ..., a.a.O., S. 66

Auf der anderen Seite nehmen der Großhandel und die Gemeinschaftsinstitutionen dem Einzelhändler Teilfunktionen des Absatzes durch gemeinsame Werbemaßnahmen, Sonderangebote, Zeitungsinserate usw. ab ¹⁾, und Preisempfehlungen ersparen ihm die Kalkulation. Von den Verwaltungsarbeiten gibt der Einzelhändler seine Buchführung an die zentrale Buchstelle ("Fernbuchhaltung" ²⁾), und er wird von ihr in Fragen des Rechnungs- und Steuerwesens beraten und unterstützt. Insgesamt gesehen wird "in kleineren Betrieben, vor allem im Lebensmittelhandel, ... der ehemals selbständige Kaufmann zum ausführenden Organ einer oft bis in alle Einzelheiten der Lagerung, der Verkaufs-, Werbe- und Abrechnungstechnik organisierten Handelskette " ³⁾.

Für das Selbstbedienungssystem als Form innerbetrieblicher Rationalisierung ist die Einführung problemloser und beratungsfreier, damit gewissermaßen selbstverkäuflicher Waren "Voraussetzung und gleichzeitig mit die Ursache für die Entstehung und Entwicklung der Selbstbedienungsgeschäfte" ⁴⁾. Die Folge ist ein nur noch geringer persönlicher Kontakt des Einzelhandelskaufmanns oder Verkäufers zur Kundschaft, verbunden mit weiteren Funktionsverlusten: Individuelle Beratung, Information oder Bedienung des Kunden, das Verkaufsgespräch überhaupt werden zum Ausnahmefall, während sie früher die Hauptmerkmale bei der Tätigkeit des Einzelhändlers waren.

1) Vgl. Hisem, Horst-Günther: Der Handel in der industriellen Gesellschaft, a.a.O., S. 99

2) Behrens, Karl Christian: Kurze Einführung ..., a.a.O., S. 67

3) Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen (Hrsg.): Empfehlungen und Gutachten - Folge 7/8, a.a.O., S. 87

4) Oehler, Werner und Marianne Welters: Dienstleistungen im Einzelhandel - Ergebnisse einer Untersuchung der HDE (Hrsg.: Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels), Köln 1965, S. 68

Während also die rechnerische und die verwaltende Funktion im Bereich des Einzelhändlers immer weiter zurücktreten und das Verkaufsgespräch seine Bedeutung mehr und mehr verliert, hat sich seine Tätigkeit auf besondere Gebiete im Bereich des Absatzes zu verlagern: Verkaufspsychologie, Werbung, Marktanalyse, innere und äußere Dekoration, geschickte Platzierung der Waren im Verkaufsraum, genaue Beobachtung der Umsatzbewegungen und des Kundenkreises usw. treten nun auch bei Einzelhandelskaufleuten in Geschäften mit kleineren Umsätzen in den Vordergrund. Da der Einzelhändler von rechnerischen und verwaltenden Aufgaben zunehmend befreit wird, kann er sich jetzt ganz einem neuen Stil des Vertriebes widmen; das bedeutet: "Völlige Hinwendung zum Gedanken der Bedarfsweckung, Steigerung der Attraktivität der Betriebe sowie der angebotenen Waren und Leistungen, Verstärkung der Aktivität im Verkauf." ¹⁾ Er muß jedoch auch dafür sorgen, daß sein Wissen auf diesen Gebieten dem neuesten Stand entspricht; welche Bedeutung gerade diesen Kenntnissen im Gegensatz zu denen der rechnerischen oder verwaltenden Funktion zukommt, stellt Zopp besonders heraus: Es ergab sich bei seinen empirischen Untersuchungen "eindeutig, daß von der Personalqualität in erster Linie die Qualität der Gestaltung der Umsatzprozesse beeinflußt wird, während zum Rechnungswesen keine wesentliche Beziehung zu bestehen scheint" ²⁾.

Die noch verbleibenden Fragen der internen Organisation und des möglichen Einsatzes technischer Hilfsmittel können nun genauer durchdacht werden, unterstützt wiederum durch Spezialisten des Großhandels und der Gemeinschaftsorganisationen. Auch die Möglichkeiten einer

1) Leihner, Emil: Kaufmännische Grundbildung aus der Sicht des Handels, in: Veröff. d. DVkB, Band 90, a.a.O., S. 33

2) Zopp, Hans: Differenzierungsgründe der Leistung ..., a.a.O., S. 103

gemeinsamen Nutzbarmachung der elektronischen Datenverarbeitung können erwogen werden, wenn ein Großteil der Funktionen ausgegliedert und zentralen Stellen übertragen wird. Früher oder später wird also der größte Teil der Einzelhändler auch diesem Problemkreis gegenübergestellt werden.

Wenn wir die Ergebnisse dieser Entwicklung mit dem Berufsbild für den Lehrberuf Einzelhandelskaufmann vergleichen, dann zeigt es sich, daß aus den aufgezeigten Funktionsveränderungen noch keine Folgerungen gezogen wurden: Während nach wie vor auf der rechnerischen und auf der verwaltenden Funktion das gleiche große Gewicht liegt wie auf der händlerischen Funktion, steht zu befürchten, daß die in jenen Funktionen erlernten Kenntnisse und Fertigkeiten zu einem großen Teil durch die Entwicklung schon überholt und damit überflüssig geworden sind. Auch der neueste Entwurf eines Berufsbildes für die Lehrberufe Verkäufer(in) bzw. Einzelhandelskaufmann ¹⁾ legt erhebliches Gewicht auf die nicht dem Absatz zuzurechnenden Kenntnisse, die in der kaufmännischen Lehre zu vermitteln sind.

Die immer wichtiger werdenden Kenntnisse im Rahmen der Absatzfunktion aber sind unter 26 Positionen nur zweimal in ganz allgemeiner Form angesprochen: "8. Warenauslage und einfache Dekorationsarbeiten im Verkaufsraum ... 22. Grundkenntnisse der Werbung" ²⁾. Fragen der innerbetrieblichen Organisation, der Rationalisierung und Technisierung sowie der elektronischen Datenverarbeitung sind hingegen nicht erwähnt, auch nicht als erwünschte Kenntnisse. Auch die nach diesem neuesten Vorschlag auszubildenden Einzelhandelslehrlinge würden also zwar für Aufgaben ausgebildet,

1) Vgl. Ditlmann, K.: Neuordnung der Berufsausbildung im Einzelhandel, in: WüBE 2/1967, S. 29 f

2) Ebenda, S. 29

die mehr und mehr von den Vorstufen des Einzelhandels oder von Gemeinschaftsinstitutionen übernommen werden (z.B. "6. Grundkenntnisse der Preisbildung ... 20. Rechnungswesen: Einfache Buchungen; Grundkenntnisse der Kostenrechnung und Preisberechnung ..." u.ä. ¹⁾); aber die verbliebenen Aufgaben wie Rationalisierung, neue technische Hilfsmittel, besondere Fragen des Absatzes usw. würden bei der Berufsausbildung nicht berücksichtigt, obwohl sie, wie wir oben zeigten, immer wichtiger werden.

cc) Großhandelskaufleute

Die dem Einzelhandel abgenommenen Tätigkeiten wurden zum größten Teil vom Großhandel, aber auch von der Industrie und teilweise von auf solche Aufgaben spezialisierten Dienstleistungsbetrieben (Wirtschafts- und Steuerberatung, Organisations- und Rationalisierungsspezialisten u.ä.) übernommen. Der Großhändler hat also einen erheblichen Funktionsgewinn zu verzeichnen, aus dem sich hinsichtlich der Anforderungen im Erwachsenenberuf und den in der Berufsausbildung zu vermittelnden Kenntnisse teilweise weitgehende Diskrepanzen ergeben.

Während für ihn jetzt die Bereiche Finanzierung, Lagerhaltung, Transport usw. noch wichtiger werden als sie früher waren, treten die dem Einzelhandel abgenommenen Absatzfunktionen hinzu: Er muß sich mit seiner Absatzpolitik nun nicht mehr nur nach seinen unmittelbaren, sondern auch nach seinen mittelbaren Abnehmern orientieren, also nicht nur die Einzelhändler, sondern auch die Verbraucher direkt ansprechen. Auf der anderen Seite reicht sein Einfluß weiter als bisher in die Vor-

1) Ebenda

stufen hinein, mit dem Ziel, nun auch der Industrie "die richtigen langfristigen Produktionsaufträge zu erteilen" ¹⁾.

Daraus folgt, daß der Großhandelskaufmann noch stärker als bisher mit den Eigenarten der von ihm zu beschaffenden und abzusetzenden Waren vertraut sein und daß er auch die Produktionsbedingungen kennen muß - Anforderungen, die im Berufsbild nur angedeutet werden ("Kenntnis der Bezeichnung, Herkunft, Herstellung, Beschaffenheit und Verwendung der branchenüblichen Waren" ²⁾).

Die einzigen Anforderungen, die daneben im Berufsbild hinsichtlich der Werbung erwähnt werden, sind "Allgemeine Kenntnisse des Marktes der Branche und der Kundenwerbung" ³⁾. Die oben festgestellten Funktionsverlagerungen vom Einzel- zum Großhandel haben also offensichtlich noch keine Berücksichtigung gefunden: Auch der Großhandelslehrling wird demnach beim Eintritt in einen Erwachsenenberuf, auf den er vorbereitet werden sollte, größere Diskrepanzen zu erwarten haben, nicht nur auf dem Gebiete des Absatzes, sondern noch mehr hinsichtlich der Kenntnisse der Datenverarbeitung und der übrigen technischen Hilfsmittel für Einkauf, Verkauf und Verwaltung.

Aus diesen Darstellungen folgt, daß die Handelskaufleute, wenn sie aus der Lehre entlassen werden und in einen ihrer Berufsausbildung entsprechenden Erwachsenenberuf eintreten, bedeutenden Diskrepanzen zwischen Erlerntem und Gefordertem gegenüberstehen werden, die nicht nur

1) Hisam, Horst-Günther: Der Handel in der industriellen Gesellschaft, s.a.O., S. 99

2) Berufsbild für den Lehrberuf Kaufmann im Groß- und Außenhandel (für die betriebliche Ausbildung), hrsg. v. W. Bertelsmann Verlag KG Bielefeld

3) Ebenda

auf die verhältnismäßig jungen Entwicklungen auf dem Gebiete von Rationalisierung und Technisierung - hier vor allem auf die wachsende Bedeutung der elektronischen Datenverarbeitung besonders im Großhandel - zurückzuführen sind, sondern auch darauf, daß in der Berufsausbildung die Funktionsverlagerungen innerhalb der Handelsberufe und die neu sich herausbildenden Schwerpunkte nicht gebührend berücksichtigt werden.

b) Übrige Außenkaufleute ¹⁾

Obwohl die Tätigkeit der Außenkaufleute vornehmlich auf die Umwelt der Betriebe gerichtet ist, behalten neben der händlerischen die rechnerische und die verwaltende Funktion eine Bedeutung, die der in den Berufen der Innenkaufleute gleichzusetzen ist. Insofern sind die Berufe der Außenkaufleute diejenigen mit den weitestgespannten bzw. am wenigsten auf bestimmte Teilfunktionen begrenzten Anforderungen; diese Aussage wird noch dadurch unterstützt, daß auch in den nichthändlerischen Funktionen die Tiefenstufen durchschnittlich bei 2 liegen.

Verfolgen wir wieder die in den Berufsbildern zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten, dann entsprechen nur die Lehrberufe Industrie-, Großhandels-, Einzelhandels- und Werbekaufmann den Anforderungen nach breiter Ausbildung in den händlerischen Teilfunktionen. Alle übrigen Berufsbilder der kaufmännischen Kernberufe berücksichtigen den größten Teil der händlerischen Teilfunktionen nicht. Darüber hinaus werden jedoch die Einzelhandels-, z.T. auch die Großhandelslehrlinge, nicht zum Außenkaufmann im Büro- und Verwaltungsbereich ausgebildet, sondern in erster Linie für die verkaufsbetonte Tätigkeit in den Handelsberufen. Daraus folgt, daß auch der Inhalt dieser beiden Ausbildungsberufe nicht ganz den Voraussetzungen entspricht, die die

1) Vgl. zum Folgenden Übersicht 3 (Seite 67) und Übersicht 5 (Seite 85)

Übersicht 5: Anforderungen in kaufmännischen Erwachsenenentätigkeiten - Außenkaufleute

Funktion/ Teilfunktion od. Kenntnisse x)	Erwachsenentätigkeiten		
	Einkaufs- sachbearb.	Verkaufs- sachbearb.	Export- sachbearb.
<u>1.händl.Funkt.</u>			
Werbung		2	2
Lagerwesen	2	1	
Vers.u.Transp.	2	2	3
<u>2.rechn.Funkt.</u>			
R.prfg./-ausst.	2	2,5	2
Zahlungsverk.	1	2	3
Kalkulation	2	2	3
Buchführung	1	1	
Statistik	2	2	2
<u>3.verw.Funkt.</u>			
Schriftverk.	3	3	3
Kartei u.Reg.	1,5	1,5	1,5
Lochkartenw.	x	x	x
sonstige	2	2	2
<u>4.übrige berufs- bezogene Kenntn. u.Fertigkeiten</u>			
Kaufm.Rechnen	2	3	2
Rechtskenntn.	2	2	2
Fremdsprachen	x	1	3
Kurzschrift	1	1	2
Maschinenschr.	2	2	2
Verw.d.Arbeitsm.	2	2	2
sonstige	1	1	1
<u>5.wirt.-zweig- typ.Kenntnisse u.Fertigkeiten</u>	2,5	3	2,5

x) Vgl. Anmerkung zu Übersicht 4

Nach: Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktions-
wandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O.,
S. 108, S. 117 f, S. 126 f

Tätigkeiten der übrigen Außenkaufleute erfordern, daß bei diesen Lehrlingen also sachliche Diskrepanzen vorliegen, wenn sie einen der genannten Erwachsenenberufe ergreifen wollen.

Die rechnerische und die verwaltende Funktion werden in der Berufsausbildung weitgehend entsprechend den späteren Erwachsenenentätigkeiten berücksichtigt. Lediglich bezüglich des Lochkartenwesens gilt auch hier, daß es - obwohl auch für die Außenkaufleute von zunehmender Bedeutung - während der Berufsausbildung zu wenig Beachtung findet. Bei den Kenntnissen in Buchführung stellen wir im Gegensatz dazu fest, daß sie für die Erwachsenenentätigkeiten der Außenkaufleute relativ unwichtig sind (zweimal Tiefenstufe 1, einmal nicht erwähnt); da bei den Innenkaufleuten die Buchführung eine sehr große Rolle spielt (vgl. Seite 73), liegt eines der Hauptkennzeichen der Außenkaufleute, das sie von den Innenkaufleuten unterscheidet, in der Unabhängigkeit von der Buchführung. Darum werden auch bei den Personen, die aus einem der kaufmännischen Kernberufe in einen der Berufe als Außenkaufmann eintreten, die in der Berufsausbildung erworbenen Kenntnisse in Buchführung fast ganz brachliegen - eine Tatsache, an der sich auch dadurch nichts ändert, daß einige der Betriebe, die von Mann/Molle befragt wurden, Buchführungskenntnisse "aus prinzipiellen Erwägungen auch dann zur (kaufmännischen) Grundbildung (rechneten), wenn sie im späteren Berufsleben überhaupt nicht gebraucht würden" ¹⁾.

Auch hinsichtlich der übrigen berufsbezogenen Kenntnisse und Fertigkeiten unterscheiden sich die Anforderungen an die Außenkaufleute nur teilweise von denen,

1) Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 47

die an die Innenkaufleute gestellt werden: Das kaufmännische Rechnen hat in beiden Fällen eine beherrschende Stellung, und Arbeitsmittel des Büros werden in großem Maße eingesetzt. Allerdings ist auch die zunehmende Wichtigkeit der Fremdsprachen hervorzuheben, die naturgemäß beim Exportsachbearbeiter besonders betont werden, aber auch für den Verkaufs- und den Einkaufssachbearbeiter bedeutender werden, denn "auch der Kaufmann, der seinen Beruf im Inland ausübt, muß sich darauf vorbereiten, daß er hier mit dem Geschehen des Auslandes konfrontiert wird, sei es im Schriftwechsel, sei es durch den ausländischen Besucher" ¹⁾.

Wichtig ist darüber hinaus die Feststellung, daß auch Maschinenschreiben und Kurzschrift - dieses weniger als jenes - trotz der Diktiergeräte, Brief- und Formularvordrucke usw., durchaus noch nicht überflüssig geworden sind, sondern noch immer mit den Tiefenstufen 1 (zweimal) und 2 (viermal) festgehalten werden.

Insgesamt gesehen können wir festhalten, daß fast alle übrigen berufsbezogenen Kenntnisse und Fertigkeiten, die in den Erwachsenentätigkeiten für die Außenkaufleute verlangt werden, in den Berufsbildern berücksichtigt werden. Ausnahmen sind jedoch auch hier die Fremdsprachenkenntnisse und die Fertigkeiten in der Handhabung der Arbeitsmittel des Büros: Es muß demnach hier dennoch eine sachliche Deskrepanz zwischen den Erwachsenen- und den Ausbildungsberufen festgestellt werden.

1) Wegner, Joachim: Die Mehrsprachenbildung des Kaufmanns, in: Veröff. d. DVkB, Band 99, a.a.O., S. 12

Abschnitt C: Ermittlung der Diskrepanzen als Folge
der Anforderungen der Betriebe

=====

I. Eine Untersuchung zur Feststellung der Anforderungen der Betriebe

1. Grundlage der Untersuchung

Der Bedarf der Wirtschaft an Arbeitskräften, also auch an Angehörigen kaufmännischer Berufe, kommt besonders deutlich in den Stellenanzeigen zum Ausdruck, die durch ihre teilweise sehr detaillierten Angaben auch Rückschlüsse darüber zulassen, welche Anforderungen die inserierenden Firmen an eventuelle Bewerber stellen. Stellenangebote spiegeln darüber hinaus unmittelbar wider, in welcher Weise die Strukturwandlungen in der Wirtschaft von Einfluß auf die von den Arbeitskräften verlangten beruflichen Qualifikationen sind.

Um festzustellen, ob der "Nachfrage" - hier der Wunsch der Wirtschaft nach Angehörigen bestimmter kaufmännischer Berufe - dem "Angebot" - hier die nach den Berufsbildern der kaufmännischen Lehr- und Anlernberufe ausgebildeten Personen - entspricht, untersuchten wir die Stellenangebote, die in einer größeren regionalen Tageszeitung ("Nürnberger Nachrichten" ¹⁾) im Laufe von drei Wochen erschienen.

1) Durchschnittliche Druckauflage je Tag (montags bis samstags) im 1. Quartal 1966: 219.787 Exemplare.

Vgl. Informationsgemeinschaft zur Feststellung der Verbreitung von Werbeträgern - IVW (Hrsg.): Auflagenmeldungen - 1. Vierteljahr 1966, Bad Godesberg 1966, S. 151

Diese zeitliche Begrenzung ergab sich aus folgender Überlegung: Wir stellten fest, daß Stellenanzeigen, waren sie ohne Erfolg von einer Firma aufgegeben worden, nach durchschnittlich drei Wochen in gleicher oder fast gleicher Form wieder erschienen. Es erwies sich für uns daher als zweckmäßig, die Untersuchung auf diesen Zeitraum zu beschränken um zu vermeiden, daß die Ergebnisse durch doppelte oder mehrfache Auswertung von im Grunde gleichen Stellenanzeigen verfälscht wurden.

Ausgewertet wurden von uns deshalb nur die Nummern 1 bis 17 des Jahrgangs 1966 (in der Zeit vom 3. bis 22./23.1.1966), und zwar die Rubrikanzeigen (breiter als eine Spalte) und die Kleinanzeigen (eine Spalte breit), nicht jedoch die Kleinstanzeigen (eine, zwei oder mehrere Zeilen im Kleindruck, eine Spalte breit), da bei diesen eine Auswertung der wenigen Angaben zu keinen brauchbaren Ergebnissen geführt hätte.

Um zu Aussagen zu gelangen, die mit denen aus der Untersuchung der Arbeitnehmerkartei des Nürnberger Arbeitsamtes (vgl. Abschnitt D) verglichen werden können, griffen wir die gleichen kaufmännischen Berufe wie dort heraus, soweit diese aus dem Text der Anzeigen erkennbar waren - sei es durch Hervorhebung, sei es aus dem Zusammenhang durch Beschreibung des Arbeitsgebietes, der Funktionen usw. Dabei legten wir der Untersuchung die folgenden Angaben in den Stellenangeboten, sofern sie vermerkt waren, zugrunde:

Bezeichnung der Tätigkeit,
Wirtschaftszweig und Branche der anbietenden
Firma,
persönliche und sachliche Anforderungen an die
Bewerber sowie
Angaben über das gewünschte Alter.

Die Auswertung der Stellenanzeigen für typische kaufmännische Frauenberufe werden wir dabei erst im Abschnitt E darstellen.

2. Aufgabe und Grenzen der Untersuchung

Mit der Auswertung der Stellenangebote wollten wir ermitteln, welche formalen, sachlichen und quantitativen Diskrepanzen bestanden zwischen den Anforderungen der Betriebe und den Voraussetzungen, über die die Angehörigen der kaufmännischen Berufe aufgrund ihrer Berufsausbildung verfügen.

Die formalen Diskrepanzen ergeben sich hinsichtlich der Berufsbezeichnungen, wie sie einerseits die Betriebe für ihre Mitarbeiter verwenden, wie sie aber andererseits durch die Benennung der staatlich anerkannten kaufmännischen Lehr- und Anlernberufe festgelegt sind. Sachliche Diskrepanzen können wir aufzeigen, wenn wir die Fähigkeiten und Kenntnisse, die von den gesuchten Mitarbeitern verlangt werden, mit dem Inhalt der kaufmännischen Berufsausbildung vergleichen, wie er durch die Berufsbilder festgelegt ist. Die quantitativen Diskrepanzen schließlich zeigen sich, indem wir bestimmte Zahlenverhältnisse der Stellenangebote mit Zahlenverhältnissen aus dem Bereich der kaufmännischen Ausbildungsberufe vergleichen.

Regional wie sachlich müssen wir die Aussagekraft unserer Analyse der Stellenangebote einschränken: Einmal sind die Schwerpunkte der Stellenangebote in anderen Städten und Gebieten - je nach ihrer wirtschaftlichen und sozialen Struktur - nicht genauso gelagert wie in Nürnberg. Daß die im folgenden festgestellten Zahlenwerte dennoch zu den übrigen hier gemachten Angaben in Beziehung gesetzt werden können, zeigt die nachfolgende Gegenüberstellung der Anteilsätze der Erwerbstätigen in den drei Wirtschaftssektoren: Der von uns vor allem

berücksichtigte tertiäre Sektor weist in den verglichenen Gebieten nahezu die gleichen Anteile auf.

	<u>Anteil der Erwerbstätigen (%)</u>		
	Sektor:		
	primär	sekundär	tertiär
Bundesgebiet (1960) ¹⁾	14	48	38
Mittelfranken (1961) ²⁾	17	49	34
Arbeitsamtsbezirk Nürnberg (1963) ³⁾	1	60	39

Ortsgebundenheit der Aussagen hätten wir zwar durch die Auswertung von Stellenangeboten in einer überregionalen oder nationalen Tageszeitung weitgehend vermeiden können; in diesen werden jedoch zum größten Teil kaufmännische Führungskräfte der oberen und obersten Ebene gesucht, während für unsere Ermittlung die Anforderungen wesentlich sind, die an untere und mittlere kaufmännische Angestellte gestellt wurden.

1) Vgl. Tabelle 7

2) Vgl. Joas, Fritz: Mittelfrankens Wirtschaft - Der Bezirk der Industrie- und Handelskammer Nürnberg, in: Bayerns. Wirtschaft - Vom Werden und Wirken eines weltoffenen Landes (Hrsg.: H. Flieger), Düsseldorf - München 1966, S. 378

3) Vgl. Landesarbeitsamt Nordbayern (Hrsg.): Der Wirtschaftsraum Nürnberg - Fürth - Erlangen im Spiegelbild der Zahl, Nürnberg o.J. (1965), S. 97

Der Arbeitsamtsbezirk Nürnberg umfaßt die östliche Hälfte des Regierungsbezirks Mittelfranken. Mit diesem Gebiet deckt sich etwa der Verbreitungsbe- reich der ausgewerteten Tageszeitung. Von etwa 706.000 Erwerbspersonen in Mittelfranken waren etwa 501.000 (= 71%) in Nürnberg beschäftigt (Volks- und Berufszählung 1961).

Vgl. Joas, Fritz: Mittelfrankens Wirtschaft ..., a.a.O., S. 378

Vgl. Landesarbeitsamt Nordbayern (Hrsg.): Der Wirtschaftsraum Nürnberg ..., a.a.O., S. 17 u. S. 92

Zum anderen gilt als Grundsatz für eine Stellenanzeige zwar, "daß sich der durch (sie, d. Verf.) angesprochene Leser die hier ausgeschriebene Position plastisch vorstellen kann, ja, wenn möglich, sich mit der neuen Aufgabe identifizieren soll" ¹⁾. Dennoch gibt es keine Regel, die Umfang, Wortlaut und Eindeutigkeit eines Stellenangebotes festlegen würde: Je nach der Größe der Anzeige und des gewählten Drucks schwankt daher die Zahl der Informationen, die eine Stellenanzeige enthält. Dies gilt auch für einen Teil der uns hier interessierenden Angaben, und eine Reihe von Anzeigen hatte daher für die Feststellung sachlicher Diskrepanzen nur einen beschränkten Wert.

Zuletzt sei darauf hingewiesen, daß 19 der kaufmännischen Stellen (Anteil an der Gesamtzahl: etwa 3 %) augenscheinlich schon vor Ablauf des oben bezeichneten Zeitraums von drei Wochen zum zweiten Mal angeboten wurden. Um die Vollständigkeit zu wahren, verzichteten wir darauf, sie aus unserer Auswertung auszuklammern, und nahmen damit bewußt in Kauf, daß die festgestellten Ergebnisse zu einem gewissen Grade ungenau sind.

Aus diesen Gründen sind der Aussagekraft unserer Analyse der Stellenanzeigen verhältnismäßig enge Grenzen gesetzt, ohne daß jedoch dadurch ihr Informationsgehalt wesentlich gemindert würde.

1) Liebrecht, Carl H.: Die Stellenanzeige ist ein Werbemittel geworden! In: Junge Wirtschaft 7/1966, S. 260

3. Grundgesamtheit der Untersuchung

Meist wurde in den Stellenanzeigen je eine Person für eine freie Stelle gesucht (z.B. "Wir suchen einen Kraftfahrzeug-Mechaniker ..." oder "Gesucht wird eine Sachbearbeiterin ..."). In einem kleineren Teil der Anzeigen wurden hingegen zwei oder - was seltener der Fall war - mehrere gleichartige Stellen zugleich angeboten (z.B. "Wir suchen 2 Schlosser ..." oder "Für unsere X-Abteilung suchen wir mehrere Verkäuferinnen ..."). Da die Stellen mit der Angabe "mehrere" zahlenmäßig nicht bestimmbar sind, zählten wir jede nur einfach, da wir in erster Linie die Berufsbezeichnungen und die sachlichen Anforderungen feststellen wollten. Aus dem gleichen Grunde entschieden wir uns dafür, bei 52 Anzeigen, die sich an Männer und Frauen richteten (z.B. "Gesucht: Buchhalter(in)"), diese Angebote wie solche für männliche Bewerber zu behandeln. Unter diesen Gesichtspunkten kamen wir zu den folgenden allgemeinen Ergebnissen bei der Auswertung der Stellenangebote:

Im genannten Zeitraum von drei Wochen erschienen in 16 Nummern der "Nürnberger Nachrichten" insgesamt 1.902 Stellenangebote als Rubrik- oder Kleinanzeigen, in denen insgesamt 2.520 Stellen angeboten wurden - das sind 1,33 Stellen je Anzeige. 531 der Stellenangebote nannten zusammen 707 kaufmännische Berufe; das sind ebenfalls 1,33 Stellen je Anzeige. (Vgl. Tabelle 9)

Der Anteil der kaufmännischen an der Gesamtzahl der angebotenen Stellen betrug 28 % ¹⁾. Er lag damit wesentlich über dem Anteil der im kaufmännischen Be-

1) Im folgenden verwenden wir gerundete Prozentsätze, da Dezimalstellen eine Genauigkeit vortäuschen würden, die nach dem Ausgangsmaterial nicht vorliegen kann.

reich tatsächlich beschäftigten Personen, der für die von uns berücksichtigten Berufe 21 % ¹⁾ betrug, wie wir anhand der Arbeitnehmerkartei des Nürnberger Arbeitsamtes feststellten (vgl. Abschnitt D).

158 Stellenanzeigen für kaufmännische Tätigkeiten richteten sich ausschließlich an Männer, 497 an Frauen (vgl. Tabelle 10); von diesen letzten galten jedoch 324 den typischen kaufmännischen Frauenberufen, die wir in Abschnitt E behandeln werden ²⁾. Das Verhältnis von 158 zu 173 zugunsten der Frauen (48 % zu 52 %) bei den Angeboten an kaufmännischen Tätigkeiten zeigt, daß die anbietenden Firmen bereit waren, die offenen Stellen zu annähernd gleichen Teilen mit Frauen wie mit Männern zu besetzen. Die Tatsache, daß noch 52 Angebote hinzuzuzählen sind, die an Männer und Frauen gerichtet waren, verstärkt diesen Eindruck. Dies entspricht allerdings bei weitem nicht dem tatsächlichen Beschäftigungsstand, wie wir ihn feststellten (vgl. Abschnitt D): 35 % Männern, die in kaufmännischen Berufen tätig sind, stehen 65 % Frauen (ohne typische kaufmännische Frauenberufe) gegenüber ³⁾; es ist offenkundig, daß die Zahl der Angebote für Frauen, verglichen mit dem Beschäftigungsstand, zu gering ist.

1) Vgl. Seite 126

2) Die weiteren Angaben des Abschnitts C betreffen also, soweit nichts anderes vermerkt ist, nur Berufe ohne die typischen kaufmännischen Frauenberufe.

3) Vgl. Seite 127

II. Die ermittelten Diskrepanzen

1. Formale Diskrepanzen zwischen kaufmännischen Er- wachsenen- und Ausbildungsberufen

Bei den meisten Stellenanzeigen war die Bezeichnung der angebotenen kaufmännischen Tätigkeiten besonders hervor-
gehoben (durch Fettdruck, Einrücken o.a.) und damit
direkt erkennbar (z.B. "Einkäufer", "Verkäuferin",
"Buchhalter"). Wie schon erwähnt, war aber ein Teil
der Berufsbezeichnungen in den Stellenanzeigen neutral
gehalten, und der Tätigkeitsbereich wurde erst aus dem
weiteren Text der Anzeigen ersichtlich (z.B. "Wir suchen
einen KAUFMÄNNISCHEN MITARBEITER für unsere Buchhal-
tung ..."). Bei einem Teil der Stellenangebote (20 für
Männer, 2 für Frauen) war der vorgesehene Tätigkeitsbe-
reich weder direkt noch indirekt zu bestimmen; diese An-
zeigen ließen wir bei der weiteren Auswertung unberück-
sichtigt.

Die Bezeichnungen der kaufmännischen Lehr- und Anlern-
berufe sind demgegenüber durch staatlich anerkannte
Berufsbilder eindeutig festgelegt, die ihrerseits durch
das Universal- oder das Funktionalprinzip bestimmt werden.
"Das universale Prinzip ist den sog. kaufmännischen
Grundberufen (das sind vor allem Industrie-, Einzel-
handels- oder Großhandelskaufmann, Kaufmannsgehilfe im
Hotel- und Gaststättengewerbe, Reisebürogehilfe und an-
dere) vorbehalten, das funktionale Prinzip aber den sog.
kaufmännischen Hilfsberufen (Bürogehilfe, Werkgehilfe,
Hotel- und Gaststättengehilfe, Blumenbinder und an-
dere)" ¹⁾; die Gliederung nach dem Universalprinzip

1) Becher, Karl Ewald: Universal oder funktional?
In: BPZ 5/1956, S. 90

orientiert sich dabei an den einzelnen Wirtschaftszweigen.

Zu den erwähnten "kaufmännischen Grundberufen", die den von uns sog. kaufmännischen Kernberufen entsprechen (mit der Ausnahme des Lehrberufs "Reisebürokaufmann"), sind noch die Lehrberufe Bankkaufmann, Versicherungskaufmann, Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft, Speditionskaufmann, Gehilfe in wirtschafts- und steuerberatenden Berufen sowie Bürokaufmann zu zählen; in diesen Lehrberufen wurden im Jahre 1965 über 434.000 Jugendliche ausgebildet, das sind mehr als 85 % der in diesem Jahre in einem kaufmännischen Lehr- oder Anlernverhältnis stehenden Jungen und Mädchen (vgl. Tabelle 5).

Bulach weist, ähnlich wie Theurich ¹⁾, darauf hin, daß die Wirtschaft heute nicht in erster Linie kaufmännische Mitarbeiter "für einen bestimmten Wirtschaftszweig, sondern überwiegend solche für einen bestimmten kaufmännischen, selbständigen Berufsbereich" ²⁾ sucht. Daß dies, ungeachtet der großen Zahl der universal, also wirtschaftszweigorientiert ausgebildeten Jugendlichen, in der Tat zutrifft, zeigen die Angaben in den Stellenanzeigen.

Unter 210 Stellenangeboten für Männer wurde nur fünfzehn Mal eine Bezeichnung verwendet, die den gegenwärtig geltenden Bezeichnungen der staatlich anerkannten kaufmännischen Lehr- und Anlernberufe entspricht, sofern

1) Vgl. Theurich, Herbert: Vorschläge zur kaufmännischen Grundausbildung ..., a.a.O., S. 20 f

2) Bulach, Karl: Die Reform der kaufmännischen Berufsausbildung, a.a.O., S. 23

in diesen die Jugendlichen nach dem universalen Prinzip ausgebildet werden; und zwar:

- 5 x "Großhandelskaufmann" (allerdings nie "Groß- und Außenhandelskaufmann"; davon viermal mit Branchenzusatz: "Elektrogroßhandelskaufmann"),
- 4 x "Speditionskaufmann",
- 3 x "Industriekaufmann" (davon einmal "Industriekaufmann oder Kontoristin!"),
- 2 x "Einzelhandelskaufmann",
- 1 x "Verlagskaufmann".

Nicht nur die "universalen" Berufsbezeichnungen wurden in den Stellenangeboten nicht gebraucht, sondern darüber hinaus fanden auch die übrigen Bezeichnungen der Ausbildungsberufe kaum Anwendung; nur noch weitere fünf, diesmal "funktionale" Berufsbezeichnungen entsprachen den Benennungen der Lehr- und Anlernberufe:

- 1 x "Bürokaufmann",
- 1 x "Buchhändler",
- 1 x "Drogist",
- 1 x "Schaufenstergestalter" (dazu zweimal "Schaufensterdekorateur"),
- 1 x "Tabellierer" (allerdings nicht "Lochkartentabellierer").

Bei den Frauen fällt das Ergebnis noch mehr zuungunsten der Bezeichnungen der Ausbildungsberufe aus: keine der universalen und nur eine der funktionalen Bezeichnungen wurden gebraucht (zweimal "Bürogehilfin"). Setzen wir die in den Stellenangeboten öfter verwendete Bezeichnung "Verkäufer(in)" der Lehrberufsbezeichnung "Einzelhandelskaufmann (verkaufsbetont)" gleich, dann ändert sich zwar das Bild nicht unwesentlich (22mal bei Männern, davon 9mal mit Branchenzusatz; 36mal bei Frauen,

davon 12mal mit Branchenzusatz; vgl. Anhang ¹⁾); doch es bleibt der Eindruck bestehen, daß die Wirtschaft ihren eigenen Berufsbezeichnungen gegenüber denen der anerkannten Ausbildungsberufe bei weitem den Vorzug gibt.

Dabei gebrauchten die Betriebe bei der Stellenausschreibung Berufsbezeichnungen, die sich an den Funktionen und Tätigkeiten ihrer Mitarbeiter orientieren. Im einzelnen konnten wir folgende Bezeichnungen feststellen, die z.B. in der Industrie, im Groß- und im Einzelhandel am häufigsten verwendet wurden (vgl. Anhang, Seite 203 ff):

im Bereich des Einkaufs: Einkäufer,
Importsachbearbeiter;

im Bereich des Verkaufs: Werbefachmann,
Verkaufssachbearbeiter,
Exportsachbearbeiter,
Verkäufer (mit verschiedenen
Branchenkenntnissen),
Kassierer;

im Bereich des Rechnungswesens: Buchhalter (für verschiedene Aufgaben);

im Bereich der kaufmännischen Verwaltung: Sachbearbeiter
(für verschiedene Aufgaben),
Lohnbuchhalter,
Personalsachbearbeiter,
Programmierer u.a.

Bei den Dienstleistungsberufen fanden die Bezeichnungen

Kreditsachbearbeiter,
Bausparsachbearbeiter,
Wohnungswirtschaftler und
Schadenssachbearbeiter

am häufigsten Verwendung.

1) Die geringe Zahl der von Dienstleistungs- und Handwerksbetrieben für kaufmännische Berufe aufgegebenen Stellenangebote läßt es zweckmäßig erscheinen, nur die Angebote der Industrie und des Handels näher zu untersuchen; diese gaben zusammen mehr als vier Fünftel der Stellenangebote auf (293 von 343 = 85 %, soweit Wirtschaftszweig bestimmbar und ohne typische kaufmännische Frauenberufe; vgl. Tabelle 10).

Diese Feststellungen werden durch die Untersuchungen von Mann/Molle bestätigt: Sie ermittelten in Großbetrieben Erwachsenenentätigkeitsbilder wie Einkaufs-, Verkaufs-, Personalsachbearbeiter und andere ¹⁾, ein Zeichen dafür, daß der "Sachbearbeiter" - oft für einen schmalen Sachbereich - eine immer größere Rolle spielt ²⁾.

Zusammenfassend können wir als Ergebnis festhalten: Die Betriebe benützen Berufsbezeichnungen, die von Funktionen bestimmt werden; obwohl eine Reihe von Bezeichnungen der staatlich anerkannten kaufmännischen Ausbildungsberufe nach funktionalen Gesichtspunkten festgelegt wurden, werden diese dennoch nur selten verwendet. Die Mehrzahl der Jugendlichen andererseits wird dagegen in Berufen ausgebildet, die in ihrer Bezeichnung dem universalen Prinzip folgen, so daß zwischen den kaufmännischen Erwachsenen- und Ausbildungsberufen weitgehende formale Diskrepanzen herrschen.

2. Quantitative Diskrepanzen

- a) Das Mißverhältnis zwischen der Zahl angebotener
Stellen und ausgebildeter Jugendlicher-----

Als den Anteil der kaufmännischen Berufe unter den verschiedenen Gesichtspunkten stellten wir jeweils fest:

-
- 1) Vgl. Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 100 ff
- 2) Vgl. Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen: Empfehlungen und Gutachten - Folge 7/8, a.a.O., S. 88

1. Anteil der kaufmännisch tätigen Personen an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer, (vgl. Seite 126) 1) 2) 21 %
2. Anteil der kaufmännischen an der Gesamtzahl der angebotenen Stellen (vgl. Seite 93) 2) 28 %
3. Anteil der Jugendlichen in kaufmännischen Ausbildungsberufen an der Gesamtzahl der Jugendlichen in einem Lehr- oder Anlernverhältnis 3) 36 %

Die beiden ersten Verhältniszahlen zeigen, daß in der Wirtschaft die Neigung besteht, noch mehr kaufmännische Mitarbeiter einzustellen. Trotzdem reicht diese Steigerung nicht aus, um ein Gleichgewicht mit den in kaufmännischen Ausbildungsberufen stehenden Jugendlichen herzustellen: Etwa ein Viertel der Jugendlichen kann, wenn sie einen kaufmännischen Beruf erlernt haben und eine entsprechende Stelle suchen, nach dieser Feststellung nicht damit rechnen, im erlernten Beruf tätig zu sein. Ein Teil der kaufmännisch ausgebildeten Personen wird also früher oder später - als Folge der zahlenmäßigen Diskrepanz zwischen angebotenen Stellen und zur Verfügung stehenden Mitarbeitern - einen nichtkaufmännischen Beruf ergreifen müssen.

Wenn diese Diskrepanzen auf die Dauer doch nicht zu einem Überangebot an Personen mit kaufmännischer Lehre oder Anlernung führt, dann in erster Linie aus den folgenden beiden Gründen: Erstens ist zu erwarten, daß ein gewisser Teil von ihnen in die öffentliche Verwaltung eintreten wird, in einen Bereich also, der den kaufmänni-

-
- 1) Berechnungsbasis: $663 + 54 + 1.498 + 64 = 2.279$
= 20,5 % von insgesamt 11.096 Arbeitnehmern
 - 2) einschl. typische kaufmännische Frauenberufe
 - 3) Berechnungsbasis: 476.400 kaufmännische Lehrlinge und Anlernlinge von insgesamt 1,317 Mio. Jugendlichen in einem Lehr- oder Anlernverhältnis (vgl. Tabelle 5 und 2)

schen Berufen verwandte Tätigkeiten aufweist. Zweitens scheidet der größte Teil der kaufmännisch tätigen Frauen nach relativ kurzer Zeit aus dem Arbeitsprozeß aus, nämlich bei oder nach der Familiengründung. Hierbei ist allerdings zu erwähnen, daß ein großer Teil von ihnen durch die Absolventinnen der kaufmännischen Berufsfachschulen ersetzt wird, die i.a. nach abgeschlossenem Schulbesuch keinen Lehr- oder Anlernvertrag mit einer Firma abschließen.

b) Die überproportionale Nachfrage nach männlichen
Mitarbeitern-----

Vergleichen wir nun den Anteil der Stellen, für deren Besetzung ausschließlich Männer vorgesehen waren, mit dem Anteil der männlichen Jugendlichen unter den kaufmännischen Lehrlingen und Anlernlingen!

1. Ausschließlich an männliche Bewerber richteten sich von den Stellenanzeigen (vgl. Tabelle 10)	48 %
2. Anteil der männlichen kaufmännischen Lehrlinge und Anlernlinge (vgl. Tabelle 5)	35 %
3. Anteil der Männer in kaufmännischen Berufen (vgl. Seite 127)	35 %

Fast die Hälfte der angebotenen Stellen galten demnach Männern, während nur wenig mehr als ein Drittel der kaufmännischen Lehr- und Anlernlinge männlich ist. Die Nachfrage nach männlichen Mitarbeitern war also viel zu hoch, als daß ihr unter den festgestellten Verhältnissen auch nur annähernd entsprochen werden könnte. Daß die Betriebe bereit sind, neben Männern auch Frauen für die gleichen kaufmännischen Tätigkeiten einzustellen, geht daraus hervor, daß außer den hier gezählten noch 52 Anzeigen Männern und Frauen galten. Trotzdem zeigt es sich, daß eine überproportionale Nachfrage

nach männlichen Bewerbern besteht, die den hohen Anteil des weiblichen Nachwuchses in den kaufmännischen Berufen unberücksichtigt läßt, und die auch den Anteil der tatsächlich in entsprechenden kaufmännischen Berufen tätigen männlichen Arbeitnehmer weit übertrifft.

Sollen die angebotenen Stellen besetzt werden, muß die Wirtschaft auf die in kaufmännischen Lehr- und Anlernberufen ausgebildeten Frauen zurückgreifen und mit ihnen einen Teil der ursprünglich den Männern vorbehaltenen Stellen besetzen.

Weil dies aber nicht immer der Fall sein wird, ist zu erwarten, daß ein Teil der Frauen mit kaufmännischer Lehre oder Anlernung auf einen reinen Schreibberuf ausweichen wird. Diese Berufe unterfordern jedoch die ausgebildeten Frauen, so daß, abgesehen von ausbildungsmäßigen Fehlinvestitionen, ein beruflicher Abstieg zu verzeichnen sein wird. Daß dies für eine Reihe von Frauen tatsächlich gilt, zeigt ein Ergebnis unserer Untersuchung der Arbeitnehmerkartei des Nürnberger Arbeitsamtes: 92 der 267 in typischen kaufmännischen Frauenberufen tätigen Frauen, also fast 35 %, erfuhren ihre Berufsausbildung durch ein Lehr- oder Anlernverhältnis (vgl. Tabelle 34). Die oben festgestellte Diskrepanz zwischen dem Anteil der an Männer gerichteten Stellenangebote und dem Anteil der männlichen Lehr- und Anlernlinge läßt vermuten, daß diese Frauen deshalb nicht im erlernten Beruf tätig sind, weil das Angebot an entsprechenden Stellen für weibliche Arbeitnehmer zu gering ist.

c) Diskrepanzen hinsichtlich der einzelnen Wirtschaftszweige-----

Haben wir eben gezeigt, daß die anbietenden Betriebe männliche Bewerber in verhältnismäßig großem Maße den Frauen gegenüber vorziehen, so ermittelten wir andererseits auch

eine übergroße Nachfrage nach Mitarbeitern in einzelnen Wirtschaftszweigen.

An der Spitze der angebotenen Stellen standen die des Handels mit über 40 %. In allen Lehr- und Anlernberufen, in denen für einen der Teilbereiche des Handels ausgebildet wird - sei es für den Großhandel, sei es für den Einzelhandel oder für funktionsmäßig festgelegte besondere Berufe wie Buchhändler, Musikalienhändler, Tankwart usw. -, wurden im Jahre 1965 fast zwei Drittel aller kaufmännischen Lehrlinge und Anlernlinge (ohne Querschnittsberufe und kaufmännische Lehrberufe im Handwerk) ausgebildet (vgl. Tabelle 11). Es ist also nicht möglich, daß alle im Bereich der Handelsberufe ausgebildeten Jugendlichen nach Abschluß ihrer Berufsausbildung im Handel bleiben können, sondern es ist zu erwarten, daß sie zu einem nennenswerten Teil in andere Wirtschaftszweige abwandern werden. Daß dies der Fall ist, zeigt wiederum ein Ergebnis unserer Analyse der Arbeitnehmerkartei (vgl. Seite 139): Von den Männern mit einer im Handel erhaltenen Berufsausbildung sind heute 39 % in einem anderen Wirtschaftszweig tätig, von den Frauen (ohne kaufmännische Lehrberufe im Handwerk) hat sogar die Hälfte ihren ursprünglichen Wirtschaftszweig verlassen, um in einen anderen einzutreten.

Während auch in der Gesamtheit der Dienstleistungsberufe die Jugendlichen in der Berufsausbildung leicht überwiegen (vgl. Tabelle 11), sind die Gewinner der Diskrepanzen zwischen angebotenen Stellen und Zahl der ausgebildeten Jugendlichen offensichtlich die Industrie- und Büroberufe: Obwohl nur 20 % aller Jugendlichen in kaufmännischen Ausbildungsberufen in den Lehrberufen "Industrie Kaufmann" und "Werkgehilfin" ausgebildet werden, bietet die Industrie über das Doppelte an Stellen an (vgl. Tabelle 11). Sollen diese Stellen besetzt werden, werden Personen mit andersartiger Berufsausbildung diese Lücke ausfüllen müssen.

Aus dem Bereich des Handwerks konnten wir nur eine geringe Zahl von Stellenangeboten feststellen. Von 685 Stellen, für die der Wirtschaftsbereich der anbietenden Firmer erkennbar ist, wurden insgesamt dreizehn von Handwerksbetrieben angeboten, das sind etwa 2 % (vgl. Tabelle 10). Demgegenüber standen im Handwerk etwa 17.500 Jugendliche in einer kaufmännischen Lehre (vgl. Tabelle 4), das waren fast 4 % aller Jugendlichen in kaufmännischen Ausbildungsberufen. Wenn auch hier die Zahlen zu klein sind, um endgültige Aussagen machen zu können, so scheint es doch, daß auch im Bereich des Handwerks, ähnlich wie bei den Dienstleistungen, eine gewisse quantitative Diskrepanz herrscht zwischen dem Anteil der angebotenen Stellen und dem der Jugendlichen in kaufmännischen Ausbildungsberufen.

3. Sachliche Diskrepanzen

a) Verteilung der Stellenangebote nach Funktionen

Wenn wir im einzelnen feststellen, für welche funktional bestimmten Erwachsenenberufe die Betriebe ihre Mitarbeiter suchten, dann sehen wir, daß die Hälfte aller Stellenangebote (ohne Dienstleistungen und Handwerk) der händlerischen Funktion galt; etwa je ein Viertel war der rechnerischen und der verwaltenden Funktion zuzuordnen (vgl. Tabelle 12).

Wir gehen davon aus, daß die Ausübung des bezeichneten Erwachsenenberufes vorwiegend solche Kenntnisse und Fertigkeiten verlangt, die der entsprechenden Funktion oder Teilfunktion zuzuschreiben sind. Wir können also für jede dieser Erwachsenentätigkeiten überprüfen, ob und inwieweit die Lehrlinge und Anlernlinge in den kaufmännischen Kernberufen über die sachlichen Voraussetzungen verfügen (vgl. Übersicht 3), einen der in den Stellenanzeigen angebotenen Erwachsenenberuf zu ergreifen.

Im Rahmen der universal festgelegten kaufmännischen

Lehr- und Anlernberufe bestehen fast immer Berührungspunkte zwischen der Ausbildung und den einzelnen Funktionen in den Erwachsenenberufen. Diese Gemeinsamkeiten wollen wir jedoch - es sei denn, sie sind besonders augenfällig - nicht herausstellen, da wir unsere Problemstellung so definierten, die Mängel zwischen beiden herauszuarbeiten.

b) Diskrepanzen bei den kaufmännischen Funktionen

aa) Händlerische Funktion

Das Gewicht der Stellenangebote in der händlerischen Funktion lag eindeutig bei der Teilfunktion Verkauf, und zwar bei den Industrie- wie auch bei den Handelskaufleuten. Von einiger Bedeutung waren außerdem die Tätigkeiten im Einkauf und in der Verkaufsvorbereitung; Kassen-, Lager- und Versandwesen traten dagegen in den Hintergrund.

Gemäß den Berufsbildern liegt bei der Ausbildung der Jugendlichen in kaufmännischen Kernberufen auf der händlerischen Funktion tatsächlich einer der Schwerpunkte, soweit es sich um die Lehrberufe Industrie-, Großhandels- und Einzelhandelskaufmann handelt. Diese bringen demnach beim Lehrabschluß die Voraussetzungen mit, eine Erwachsenentätigkeit im händlerischen Funktionskreis zu ergreifen. Da ihre Ausbildung im Verkauf, neben Einkauf und anderen händlerischen Teilfunktionen und neben der rechnerischen und der verwaltenden Funktion, aber nur einen relativ kleinen Teil einnimmt, können sie dennoch nicht voll den Anforderungen gerecht werden, die an eine ausschließliche Verkaufstätigkeit gestellt werden: Die kurze Zeit, die während der Lehre für die eigentliche verkäuferische Ausbildung aufgewandt werden

kann, reicht für die Vorbereitung zu einem reinen Verkäuferberuf nicht aus.

Anders beim funktionalen Querschnittberuf des Werbekaufmanns: Wenn dieser eine Erwachsenentätigkeit in der händlerischen Teilfunktion Werbung anstrebt, dann entspricht seine Ausbildung in wesentlichen Teilen den sachlichen Anforderungen dieses Berufs. Zwar ist in diesem Lehrberuf ebenfalls in den übrigen Funktionen auszubilden; doch das Gewicht, das gerade in Produktions- und Warenhandelsbetrieben auf die Kenntnisse in der Werbung zu legen ist, läßt demgegenüber Rechnungswesen und kaufmännische Verwaltung zurücktreten.

Von den Dienstleistungsberufen ist andererseits keiner dazu geeignet, auf einen Verkaufsberuf vorzubereiten, da sich die Absatztätigkeit in diesen Berufen von der in Industrie und Handel grundsätzlich unterscheidet. Daß dennoch auch in Industrie und Handel Vertreter der Dienstleistungsberufe anzutreffen sind, zeigt unsere Untersuchung der Arbeitnehmerkartel (vgl. Tabelle 18 und 19). In den Querschnittsberufen Bürokaufmann und Bürogehilfin ist außer der Teilfunktion Kassenwesen die händlerische Funktion nicht berücksichtigt, so daß keiner der beiden Ausbildungsberufe zu einer Erwachsenentätigkeit im Bereich des marktlichen Umsatzes hinführt. In beiden Fällen, bei Dienstleistungsberufen wie bei Querschnittsberufen, besteht also so gut wie keine Übereinstimmung zwischen den Erwachsenenberufen in der händlerischen Funktion und den Ausbildungsberufen.

bb) Rechnerische Funktion

In der rechnerischen Funktion war der in den Stellenangeboten meistgenannte Beruf der des Buchhalters mit seinen verschiedenen Formen wie Bilanz-, Betriebs-, Debitoren- und Kontokorrentbuchhalter; es tritt dadurch

zutage, daß die Bedeutung der Buchführung in der Praxis trotz der Einführung von Buchungsautomaten und Lochkartenmaschinen offensichtlich nicht wesentlich abgenommen hat. Daneben suchte die Industrie für die Teilfunktion Rechnungsausstellung mehrere Fakturistinnen, während die übrigen rechnerischen Funktionen nur selten als selbständige Erwachsenenberufe erschienen (z.B. Kalkulator).

Bei den Ausbildungsberufen wird die rechnerische Funktion, vor allem die Teilfunktionen Zahlungs- und Kreditverkehr und Buchführung, in allen Lehr- und Anlernberufen berücksichtigt. Wir können also sagen, daß für einen Buchhalterberuf alle Lehrlinge und Anlernlinge Voraussetzungen vorweisen können, die eine Tätigkeit auf diesem Gebiet ermöglichen; allerdings ist wieder einzuwenden, daß die Buchführung in allen Ausbildungsberufen nur eine von zehn bis dreißig zu berücksichtigenden Teilfunktionen ist, so daß auch hier nicht von einer gründlichen Vorbereitung auf den angebotenen Beruf eines Buchhalters gesprochen werden kann.

cc) Verwaltende Funktion

Von den als Beruf verselbständigten Teilfunktionen im Bereich der kaufmännischen Verwaltung standen in den Stellenangeboten an erster Stelle die Personal- und/oder Sozialsachbearbeiter; erst mit großem Abstand folgten Korrespondent und Lochkartenfachkraft.

Die Teilfunktion Personal- und Sozialwesen ist demgegenüber nur in der Hälfte der kaufmännischen Kernberufe, das Lochkartenwesen sogar nur zweimal - zudem nur unter der Rubrik "erwünschte Kenntnisse" - erwähnt. Die Vorbereitung zu einem Beruf im Personal- und Sozialwesen wird also bei einer Reihe von kaufmännischen Kernberufen im Laufe der Berufsausbildung nicht er-

reicht. Sehen wir vom Anlernberuf Lochkartentabellierer ab, dann können wir außerdem sagen, daß keiner der kaufmännischen Ausbildungsberufe die Voraussetzungen schafft, die der Erwachsenenberuf Lochkartenfachkraft erfordert.

c) Diskrepanzen bei den übrigen berufsbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten -----

Nur in drei der Stellenanzeigen für Männer wurden Anforderungen genannt, die außerhalb der Funktion liegen, der der angebotene Beruf jeweils zuzuordnen ist: Von einem Einkaufssachbearbeiter und von zwei Verkäufern wurden Kenntnisse in der rechnerischen Funktion verlangt. Alle übrigen besonders erwähnten Kenntnisse (in 38 weiteren Stellenanzeigen) bezogen sich direkt auf den entsprechenden Beruf (z.B. "Buchhalter mit Kenntnissen in der Bilanzbuchhaltung" oder "Personalsachbearbeiter mit Kenntnissen in Arbeits- und Sozialrecht"). Bei den Frauen betrafen von elf erwähnten Anforderungen nur drei nicht die den Beruf bestimmende Funktion (rechnerische und verwaltende Funktion im Personal- und Sozialwesen).

Daneben wurde aber in 90 von 293 Stellenanzeigen eine Reihe von Anforderungen in den Stellenangeboten genannt, die nicht bestimmten Funktionen entsprechen (vgl. Tabelle 13).

Unter den dabei genannten übrigen berufsbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten wurden vor allem Fremdsprachenkenntnisse von den die Stellen anbietenden Firmen herausgestellt, besonders von den Industriebetrieben. Vergleichen wir sie nun mit den Angaben in den Berufsbildern, dann stellen wir fest, daß Fremdsprachenkenntnisse und ihre Übung und Anwendung nur in fünf von zwölf kaufmännischen Kernberufen genannt sind, außerdem nur als erwünschte Kenntnisse.

Etwa die Hälfte ¹⁾ der ausdrücklich erwähnten Anforderungen betraf Kurzschrift und Maschinenschreiben, die immer zusammen, nie einzeln, genannt waren. Hier kommen die Richtlinien der Berufsausbildung offensichtlich den Anforderungen der Wirtschaft mehr entgegen, denn in der Hälfte der genannten Berufsbilder sind diese schreibtechnischen Fertigkeiten als notwendig vermerkt, und auch die übrigen betrachten ihre Vermittlung und Anwendung als wünschenswert.

Zur Ergänzung soll erwähnt werden, was darüber hinaus von den Betrieben vor allem noch verlangt wurde; es sind dies: Branchenkenntnisse, Berufserfahrung und gute Berufsausbildung, außerdem charakterliche Eigenschaften wie Tüchtigkeit, Gewandtheit, Arbeitsfreude u.a. Die so hervorgehobenen Merkmale liegen - abgesehen von der "guten Ausbildung" - außerhalb des uns gesteckten Rahmens, und sie sollen daher hier nicht weiter behandelt werden.

1) Dieser Anteil entspricht auch etwa den Angaben von Mann/Molle, die feststellten, daß 50 % der männlichen und weiblichen Angestellten in den untersuchten Betrieben (ohne Stenotypistinnen, Stenokontoristinnen und Sekretärinnen) Kenntnisse in Maschinenschreiben benötigten. Kurzschriftkenntnisse waren allerdings nur bei knapp 20 % erforderlich.

Vgl. Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 57

Abschnitt D: Ermittlung der Diskrepanzen als Folge
der Fluktuation

=====

I. Grundsätzliches zur Fluktuation

1. Begriff und Arten der Fluktuation

Das Wechseln von Personen innerhalb der beruflichen oder betrieblichen Sphäre, das dauernde oder vorübergehende Veränderungen mit sich bringt, fassen wir unter dem Begriff "Fluktuation" zusammen. Je nach der Blickrichtung, unter dem die Fluktuation betrachtet wird, unterscheiden wir dabei die berufliche Fluktuation ¹⁾ und die betriebliche Fluktuation.

Zur beruflichen Fluktuation hat Scharmann eine Reihe von Begriffen entwickelt (Berufswechsel, Berufsumstellung, Arbeitsplatzwechsel, Arbeitsumstellung und Berufsabkehr ²⁾); er grenzt sie gegeneinander ab, indem

-
- 1) Wir sind nicht wie Goossens der Ansicht, daß der Begriff "Fluktuation" nur den Wechsel zwischen einzelnen Betrieben bezeichnet und daß er im übrigen zu verschwommen und deshalb unbrauchbar sei; so gebrauchten neben Scharmann (s.u.) z.B. auch Abel und Klages den Begriff "berufliche Fluktuation" in dem von uns bestimmten Sinn.

Vgl. Goossens, Franz: Der Personal-Wechsel - Seine Bedeutung, Erfassung und betriebliche Beeinflussung, Pöcking 1957, S. 12 bzw. S. 39

Vgl. Abel, Heinrich: Berufswechsel und Berufsverbundenheit ..., a.a.O., S. 65

Vgl. Klages, Helmut: Berufswahl und Berufsschicksal - Empirische Untersuchungen zur Frage der Berufsumschichtung, Köln und Opladen 1959, S. 6

- 2) Vgl. Scharmann, Theodor: Arbeit und Beruf - Eine soziologische und psychologische Untersuchung über die heutige Berufssituation, Tübingen 1956, S. 43 f

er sich daran orientiert, ob der beruflichen Fluktuation ein sozialer Aufstieg oder Abstieg folgt, oder ob die fluktuierende Person auf der gleichen sozialen Ebene bleibt. Der Gebrauch der genannten Begriffe setzt eine genaue Kenntnis der einzelnen Fälle von Fluktuation, u.U. auch ihrer Beurteilung durch die betroffenen Personen selber, voraus. Die von uns zur Feststellung der Fluktuation in den kaufmännischen Berufen herangezogenen Unterlagen erlauben uns diese Einblicke in die subjektiven Gegebenheiten nicht ¹⁾: Wir setzen daher für unsere Zwecke den Begriff der beruflichen Fluktuation dem des Berufswechsels gleich und bezeichnen damit diejenigen Fälle, "in welchen Personen einen bestimmten Beruf für immer oder für unbestimmte Zeit aufgeben, um ihn gegen einen anderen einzutauschen" ²⁾.

Bei der Klärung des Kaufmannsbegriffes wiesen wir auf dessen umfassende Breite hin, die uns zur Unterscheidung einzelner kaufmännischer Berufe zwang. Dies veranlaßt uns, auch den Berufswechsel der kaufmännisch tätigen Personen enger oder weiter zu fassen; je nach dem Unterschied zwischen Herkunftsberuf und Einmündungsberuf sprechen wir von einem absoluten oder von einem relativen Berufswechsel: "Wenn im neuen Beruf andere Aufgaben und Arbeitsvorrichtungen bestehen und damit andere Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen gefordert und

1) Wir beschreiten also zur Feststellung der Fluktuation den von Abel sog. "objektiven Weg", "bei dem von objektiven Unterlagen (z.B. Arbeitspaßkarten der Arbeitsämter) ausgegangen wird".

Vgl. Abel, Heinrich: Berufswechsel und Berufsverbundenheit ..., a.a.O., S. 14

2) Firnberg, H.: Untersuchungen über Berufsprobleme der niederösterreichischen Arbeiterschaft in Gegenwart und Vergangenheit, 4. Heft des III. Teils des Sammelwerks "Der niederösterreichische Arbeiter, Studien zur Sozial- und Wirtschaftsstruktur Niederösterreichs in Vergangenheit und Gegenwart", Wien 1954; zit. nach: Klages, Helmut: Berufswahl und Berufsschicksal ..., a.a.O., S. 36

daher neu erworben werden müssen" ¹⁾, wenn also nach der Ausübung eines nichtkaufmännischen nun ein kaufmännischer Beruf ergriffen wird, dann liegt ein absoluter Berufswechsel vor. Es kann sich dabei um einen rückgängig gemachten absoluten Berufswechsel handeln, d.h. der Betreffende hatte den kaufmännischen Bereich vorübergehend verlassen und kehrt nun in diesen zurück (Berufsrückkehr) ²⁾, oder um den Eintritt in den kaufmännischen Bereich, ohne daß der Betreffende vorher schon darin tätig gewesen ist (Berufseinmündung) ³⁾.

Können, im Gegensatz zur Situation nach einem absoluten Berufswechsel, "jedoch wesentliche Elemente der bisherigen Berufsarbeit im neuen Beruf verwertet werden, handelt es sich um einen relativen Berufswechsel" ⁴⁾. Dieser äußert sich in unserem Falle vornehmlich auf zweierlei Weise: Entweder der erlernte Beruf wird - früher oder später nach der Beendigung des Lehr- oder Anlernverhältnisses - verlassen, um in einen anderen kaufmännischen Beruf einzutreten (Aufgabe des Ausbildungsberufes), oder es findet ein ein- oder mehrmaliger Wechsel zwischen verschiedenen kaufmännischen Erwachsenenberufen statt.

-
- 1) Weber, R.: Probleme des Berufswechsels (Hrsg.: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), als Ms. vervielfältigt; zit. nach Knoll, Joachim H.: Bewegung im Berufssystem - Probleme und Tatbestände des Berufswechsels in Deutschland, in: DBFS 7/1963, S. 496
 - 2) Statistisch gesehen liegen dann zwei absolute Berufswechsel vor.
 - 3) Fragen der Berufseinmündung greifen über den Rahmen unserer Problemstellung hinaus, denn es liegt hier keine kaufmännische Berufsausbildung vor, mithin kann auch kein Vergleich zwischen kaufmännischem Erwachsenenberuf und kaufmännischer Berufsausbildung vorgenommen werden. Wir halten jedoch die Probleme im Zusammenhang mit der Tätigkeit von Personen mit kaufmannsfremder Berufsausbildung in kaufmännischen Berufen für bedeutend genug, sie im Rahmen unserer Untersuchung über die Fluktuation ebenfalls kurz zu behandeln.
 - 4) Weber, R.: Probleme des Berufswechsels, a.a.O.

Fassen wir die Unternehmung als einen "Komplex abstrakter Beziehungen, ... als ein reines Beziehungsfeld ... unter Zweck-, Finanz- und Rechtsaspekt" ¹⁾ auf, dann ist demgegenüber der Betrieb das Gehäuse, das "sich die Unternehmung zur Realisierung ihrer Zwecke, als Durchführungsorgan bildet" ²⁾. Unter diesem zweiten Aspekt ist die Tätigkeit des Arbeitnehmers zu sehen. Je nachdem, ob ein Mitarbeiter zwischen zwei Betrieben oder aber innerhalb desselben Betriebes fluktuiert, unterteilen wir deshalb die betriebliche Fluktuation in die zwischenbetriebliche Fluktuation und die innerbetriebliche Fluktuation.

Die wichtigste Art der zwischenbetrieblichen Fluktuation ist der Betriebswechsel; mit diesem Begriff wollen wir den Wechsel zwischen zwei Betrieben bezeichnen, ohne dabei die Eigenarten dieser Betriebe zu berücksichtigen. Ziehen wir bei der zwischenbetrieblichen Fluktuation aber auch die Größe der Betriebe und - im Bereich des Handels - ihre Branchenzugehörigkeit in Betracht, dann verlagert sich die Bedeutung des Betriebswechsels, und wir sprechen von Betriebsgrößenwechsel und von Branchenwechsel.

Dem Begriff der innerbetrieblichen Fluktuation setzen wir den des Arbeitsplatzwechsels ³⁾ gleich, ohne bei dieser Art des Wechsels jedoch, wie Goossens dies unternimmt ⁴⁾, nach Gesichtspunkten des sozialen Auf- und Abstiegs weiter zu unterscheiden oder seine betriebswirtschaftliche und -soziologische Bedeutung in allen Aspekten erfassen zu wollen.

1) Schäfer, Erich: Die Unternehmung ..., a.a.O., S. 103

2) Ebenda

3) In gleicher Weise verwenden Jaeggli/Wiedemann diesen Begriff.

Vgl. Jaeggli, Urs und Herbert Wiedemann: Der Angestellte im automatisierten Büro ..., a.a.O., S. 149 f

4) Vgl. Goossens, Franz: Der Personal-Wechsel ..., a.a.O., S. 22 ff bzw. S. 39

2. Beziehungen zwischen Fluktuation und Diskrepanzen

Für die Diskrepanzen als Folge der Fluktuation und die Arten der Fluktuation können wir Zusammenhänge feststellen, die - ohne in allen Fällen zwingend zu sein - doch in der Regel bestehen und die wir unserer unten folgenden empirischen Untersuchung zugrundelegen.

Im allgemeinen ist bei der Fluktuation eine formale auch mit einer sachlichen Diskrepanz verbunden; eine formale Diskrepanz tritt bei einem absoluten Berufswechsel auf, wobei die daraus folgende sachliche Diskrepanz bei der Berufseinstimmung am größten ist ¹⁾. Weniger groß und außerdem abhängig vom Zeitraum zwischen den Berufswechseln ist die sachliche Diskrepanz bei der Berufsrückkehr.

Auch beim relativen Berufswechsel ist mit der formalen eine sachliche Diskrepanz verbunden, die jedoch umso weniger groß ist, als wesentliche Kenntnisse und Fertigkeiten aller kaufmännischen Berufe dem bisherigen und dem neuen Beruf gemeinsam sind, und die damit weniger schwere Folgen für den Berufswechsler selber hat. Das Gewicht der sachlichen Diskrepanz wird in beiden Fällen von dem Unterschied bestimmt, der zwischen dem Ausbildungsberuf und dem danach ergriffenen Erwachsenenberuf bzw. zwischen dem bisherigen und dem neuen Erwachsenenberuf besteht.

1) Wir lassen dabei solche Fälle außer Betracht, in denen z.B. ein gelernter Möbeltischler in den Beruf Holzverkäufer wechselt oder ein gelernter Elektroinstallateur nun den Beruf des Verkäufers in einer Elektrohandlung ergreift: Hier sind die sachlichen Diskrepanzen aufgrund der branchen- und materialbedingten Kenntnisse geringer als in anderen Fällen der Einstimmung in einen kaufmännischen Beruf. Ähnlich ist es, wenn z.B. ein gelernter Speditionskaufmann nun als "Industriekaufmann" (nämlich in einem Industriebetrieb) in der Versandabteilung tätig ist.

Obwohl beim Betriebswechsel in jedem Fall eine sachliche Diskrepanz entsteht, muß ihm nicht zwangsläufig auch eine formale Diskrepanz folgen. Die sachliche Diskrepanz wird hier durch die Unterschiedlichkeit der beiden Betriebe begründet. So kann sie beim Wechsel zwischen zwei Betrieben gleicher Größe und gleicher Branche verhältnismäßig gering sein. Gehören der bisherige und der neue Betrieb aber verschiedenen Branchen an und haben sie verschieden große und verschieden gegliederte kaufmännische Abteilungen, dann können die sachlichen Diskrepanzen wegen der neu zu erfüllenden Aufgaben und der nun übertragenen Funktionen recht erheblich sein, obwohl u.U. keine formale Diskrepanz besteht.

Auch beim Zusammenhang von Fluktuation und Diskrepanzen wollen wir hier nicht weiter darauf eingehen, inwieweit Diskrepanzen durch Gründe herbeigeführt werden, die von der Person des Wechslers abhängig oder unabhängig sind (freiwillig oder gezwungenermaßen vorgenommener Wechsel). Es soll indessen darauf hingewiesen werden, daß Diskrepanzen als Folge der Fluktuation immer kurzfristig und unvermittelt entstehen, nämlich unmittelbar im Zeitpunkt des Wechsels bzw. der Arbeitsaufnahme in einem neuen Beruf oder neuen Betrieb.

3. Bisherige Untersuchungen zur Fluktuation und ihre Brauchbarkeit hinsichtlich unserer Problemstellung

Ausgehend von der weltanschaulich begründeten Sinngebung des Berufs wurde in Deutschland bis zum Beginn unseres Jahrhunderts der Berufswechsel "als Fehlentwicklung, als Abweichung vom Normalfall betrachtet" ¹⁾. Daß die Zahl der Berufswechsler in dieser Zeit dennoch sehr hoch war, zeigte die Untersuchung von Marie Bernays, auf die

1) Knoll, Joachim H.: Bewegung im Berufssystem ..., a.a.O., S. 495

Klages hinweist: Sie ermittelte Anfang des Jahrhunderts, daß die Hälfte der Arbeiterschaft in einem Großbetrieb (Spinnerei und Weberei) den Beruf gewechselt hatte ¹⁾.

Monographien zum Berufswechsel seit 1939 führt Abel an: Eine Erhebung über den Berufswechsel in Handwerksberufen wurde 1939 vorgenommen; auf diesen Berufskreis bezog sich auch Lamprecht im Jahre 1951. Eine weitere Untersuchung führten Gegler/Ferber 1950 ausschließlich für männliche Arbeitnehmer durch. ²⁾

Auf männliche Arbeitnehmer beschränkten sich auch Abel ³⁾ und Klages ⁴⁾, die darüber hinaus beide nur den gewerblichen Sektor in Betracht zogen. Klages schränkte noch weiter ein und erfaßte nur die Geburtsjahrgänge 1909 bis 1924 ⁵⁾; außerdem beschäftigte er sich weniger mit den Auswirkungen des Berufswechsels auf die Berufsträger selbst, sondern maß die Veränderungen des zahlenmäßigen Bestands innerhalb einzelner Berufe ⁶⁾.

Im Gegensatz zu diesen Erhebungen bezogen zwar Arlt/Wilms neben Arbeitern auch Angestellte in ihre Untersuchungen ein, doch befragten sie nur Jugendliche im Alter von 14 bis 25 Jahren ⁷⁾ und unterschieden hinsichtlich der Auswertung der Angaben zum Berufswechsel nicht nach Arbeits-

1) Vgl. Klages, Helmut: Berufswahl und Berufsschicksal ..., a.a.O., S. 70

2) Vgl. Abel, Heinrich: Berufswechsel und Berufsverbundenheit ..., a.a.O., S. 11

3) Vgl. ebenda, S. 9

4) Vgl. Klages, Helmut: Berufswahl und Berufsschicksal ..., a.a.O., S. 11

5) Vgl. ebenda, S. 11

6) Vgl. ebenda, S. 36

7) Vgl. Arlt, Fritz und Dorothee Wilms: Junge Arbeiter antworten ... - Junge Arbeiter und Angestellte äußern sich zu Beruf und Arbeit, Gesellschaft und Bildung, Braunschweig 1962, S. 7

tern und Angestellten ¹⁾. Eine Umfrage des EMNID-Instituts, die 1964 auch den Umfang des Berufswechsels ermittelte, bezog sich ebenfalls nur auf Jugendliche ²⁾.

Erst Mann/Molle befaßten sich (ab 1961) in ihren Untersuchungen zum Funktionswandel der kaufmännischen Angestellten auch mit dem Berufswechsel der kaufmännisch tätigen Personen, machen jedoch zu dieser Frage - die allerdings nicht ihr Hauptanliegen war - auch nur wenige Angaben ³⁾.

Erheblich mehr Veröffentlichungen als zum Berufswechsel liegen zur Frage des Betriebswechsels vor. Die Erörterung dieser Erscheinung des Arbeitsmarkts setzte etwa 1957 - nach der eingehenden Untersuchung von Goossens über den Personalwechsel ⁴⁾ - auf breiter Front ein, um dann Anfang der sechziger Jahre einen gewissen Abschluß zu finden ⁵⁾.

Vor allem in Zeitschriftenaufsätzen wurde die Frage diskutiert, wie der Betriebswechsel begrifflich abzugrenzen sei ⁶⁾ und auf welcher Basis sein Umfang so errechnet werden kann, daß ein zwischenbetrieblicher

1) Vgl. ebenda, S. 25 f

2) Vgl. Bundesministerium für Familie und Jugend (Hrsg.) Bericht über die Lage der Jugend und die Bestrebungen auf dem Gebiet der Jugendhilfe gemäß § 25 Abs. 2 des Jugendwohlfahrtsgesetzes - Jugendbericht, Bonn 1965, S. 14

3) Vgl. Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 54

4) Vgl. Goossens, Franz: Der Personal-Wechsel ..., a.a.O.

5) Vgl. Goossens, Franz: Personalwechsel und Fluktuation, in: MuA 4/1967, S. 277

6) Übereinstimmend benützen dabei alle Autoren den uns zu weit erscheinenden Begriff "Fluktuation". - Vgl. S. 110, Fußnote 1

statistischer Vergleich möglich wird ¹⁾. Auch Höhe und Berechnungsweise der Kosten, die einem Betrieb durch den Wechsel der Arbeitskräfte entstehen, wurden ausgiebig behandelt ²⁾.

Neben diesen Aufsätzen in Zeitschriften machten auch Abel ³⁾ und Klages Angaben über den Umfang des Betriebswechsels; Klages orientierte sich aber nicht an den Personen, die den Betrieb wechselten, sondern an den Betriebsarten, die vom Wechsel jeweils betroffen wurden ⁴⁾.

1) Folgende Beiträge in Zeitschriften seien dazu erwähnt:

Schlüter, Helmut: Fluktuation - Eine zeitgemäße Untersuchung, in AuS 6/1958, S. 155-162

SchwenNICke, Carl-Hubert: Zur Fluktuation der Arbeitskräfte - Verminderung der Fluktuation als Vorbedingung und Folge guter wirtschaftlicher Führung, in: DA 19/1959, S. 588-592 (I), und 20/1959, S. 616-620 (II)

Schmidt, Erich: Zur Zeiterscheinung "Fluktuation" aus betrieblicher Sicht, in: JW 5/1960, S. 190-195

Bretschneider, Joachim: Um die betriebliche Fluktuationsstatistik - Vorschläge zum Begriff und der Berechnungsmethode der Fluktuation, in: DA 15-16/1960, S. 420-424

Bretschneider, Joachim: Vereinheitlichung der Fluktuationsstatistik - Zu den Empfehlungen der Bundesvereinigung, in: DA 17/1961, S. 532-536

2) Zu dieser Frage wird in folgenden Beiträgen ausführlich Stellung genommen:

Gruppe, G.: Was kostet die Wirtschaft die Fluktuation der Arbeitskräfte? In: ZfB 4/1958, S. 270-271

o.V.: Umfang und Kosten der Fluktuation, in: DA 9/1959, S. 256-258

SchwenNICke, Carl-Hubert: Zur Fluktuation der Arbeitskräfte ..., a.a.O., S. 617 f

Schmidt, Erich: Zur Zeiterscheinung "Fluktuation" ..., a.a.O., S. 194

o.V.: Kosten der Fluktuation, in: DA 21/1961, S. 664-666

3) Vgl. Abel, Heinrich: Berufswechsel und Berufsverbundenheit ..., a.a.O., 31 f

4) Vgl. Klages, Helmut: Berufswahl und Berufsschicksal ..., a.a.O., S. 12 und S. 51 ff

Während für Arlt/Wilms die oben gemachten Einschränkungen auch hinsichtlich des Betriebswechsels gelten ¹⁾, machen Mann/Molle ausführliche Angaben zum Betriebswechsel kaufmännischer Angestellter ²⁾, allerdings - wie bei ihrer Untersuchung überhaupt - vorwiegend mit dem Blick auf den Großbetrieb ³⁾.

Bei Mann/Molle konnten wir zudem auch einige - kurze - Angaben zum Branchenwechsel finden ⁴⁾, während der Arbeitsplatzwechsel von Goossens ausführlich behandelt wurde ⁵⁾ und von Siebel/Hetzler (die ihn mit "Berufswechsel" bezeichnen ⁶⁾) für Arbeiter in Industriebetrieben eingehend untersucht wurde ⁷⁾.

Wir können diese Ausführungen folgendermaßen zusammenfassen:

Das Problem der Fluktuation und seine Bedeutung für alle Beteiligten ist nicht verkannt worden und hat eine teilweise eingehende Behandlung in Monographien, Zeitschrif-

-
- 1) Vgl. Arlt, Fritz und Dorothee Wilms: Junge Arbeiter antworten ..., a.a.O., S. 27 f
 - 2) Vgl. Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 39 ff
 - 3) Vgl. ebenda, S. 9
 - 4) Vgl. ebenda, S. 54
 - 5) Vgl. Goossens, Franz: Der Personal-Wechsel ..., a.a.O., S. 28 ff
 - 6) Vgl. Siebel, Wigand und Hans Wilhelm Hetzler: Innerbetrieblicher Funktionszusammenhang und Berufsqualifikation - Eine soziologische Leitstudie in Industrie-ausrüsterbetrieben des Maschinenbaus, Köln und Opladen 1962, S. 93
 - 7) Vgl. ebenda, S. 90 ff

tenbeiträgen und im Rahmen anderer Untersuchungen gefunden. Der Zahl der Veröffentlichungen und wohl auch der Ausführlichkeit nach steht dabei die Erörterung der zwischenbetrieblichen Fluktuation, also des von uns sog. Betriebswechsels, an der Spitze. Bei der Behandlung dieser Frage wurden jedoch meist der Betrieb und seine Interessen in den Vordergrund gestellt, d.h. die Frage, wie hoch Umfang und Kosten der Fluktuation sind und wie sie niedriger gehalten werden können, sowie die Gründe für den Betriebswechsel. Keine dieser Veröffentlichungen stellt aber den wechselnden Arbeitnehmer in den Mittelpunkt der Betrachtungen, und keine geht auf die persönlichen Folgen ein, die ein Betriebswechsel nach sich zieht ¹⁾. Auch die Fragen des Betriebsgrößenwechsels und des Branchenwechsels finden selten oder nie entsprechende Behandlung.

Demgegenüber wurde zwar der Berufswechsel weitgehend aus der Sicht der Berufstätigen behandelt; wie wir gezeigt haben, lagen den betreffenden Untersuchungen jedoch nur die Aussagen von Angehörigen handwerklicher und industrieller Berufe zugrunde, und in wenigen Fällen fanden die kaufmännisch tätigen Personen mehr als nur beiläufige Erwähnung. Keiner der genannten Verfasser machte dabei die uns für den kaufmännischen Bereich wesentlich erscheinende Unterscheidung nach absolutem und relativem Berufswechsel.

1) Zum gleichen Ergebnis kommt der Deutsche Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen.

Vgl. Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen (Hrsg.): Empfehlungen und Gutachten-Folge 7/8, a.a.O., S. 81

Für unsere Problemstellung können wir daraus die entsprechenden Folgerungen ziehen: Die Frage, in welchem Umfang die Fluktuation zu Diskrepanzen zwischen kaufmännischem Erwachsenenberuf und Berufsausbildung führt, kann nicht anhand der vorliegenden Literatur beantwortet werden. Wir sind aber der Ansicht, daß gerade die Fluktuation wesentlich zum Entstehen solcher Diskrepanzen beiträgt, und es erscheint uns deshalb notwendig und berechtigt, im folgenden die Fluktuation der kaufmännisch tätigen Personen näher zu betrachten und ihren Umfang empirisch festzustellen.

II. Eine Untersuchung zur Feststellung der Fluktuation in kaufmännischen Berufen

1. Grundlage der Untersuchung

Bis zum 31.12.1963 führten die Arbeitsämter in der Bundesrepublik Deutschland für jeden Arbeitnehmer einen Beschäftigungsnachweis in Gestalt einer Karteikarte mit Angabe des Namens, Alters, Berufs, Arbeitgebers usw., auf der eintretende Veränderungen wie Wechsel des Berufs und des Betriebes, der Arbeitsfähigkeit u.ä. laufend ergänzt wurden. Ab 1.1.1964 wurde aus Gründen der Rationalisierung auf einen Nachweis für alle Arbeitnehmer verzichtet und nur noch für diejenigen ein Nachweis geführt, deren Familienname mit dem Buchstaben "G" beginnt (sog. "G-Kartei") ¹⁾. Dieser wurde als der Repräsentativbuchstabe für das Bundesgebiet ermittelt, wobei durchschnittlich 5 % der Arbeitnehmer erfaßt werden.

1) Daß diese Einschränkung der Arbeitnehmerkartei nicht ohne Kritik, vor allem vonseiten der Wirtschaft, blieb, zeigt z.B. der Aufsatz von Gericke: Jahrestagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendaufbauwerk, in: WuBE 9/1965, S. 170

Die folgende Untersuchung führten wir aufgrund der Angaben in der G-Kartei des Arbeitsamtes Nürnberg (Arbeitsamthauptstelle Nürnberg-Stadt) durch (Stichtag 28.2.1965), in der etwa 5,3 % der Beschäftigten erfaßt sind und die in diesem Zeitraum etwa 11.100 Karten umfaßte ¹⁾.

Die Auswahl der Karteikarten, die unserer Untersuchung zugrundeliegen, nahmen wir nach der Zugehörigkeit der Arbeitnehmer zu den hier in Betracht kommenden kaufmännischen Berufsklassen vor, wie sie im Hinblick auf die Volks- und Berufszählung 1961 vom Statistischen Bundesamt festgelegt wurden ²⁾ (vgl. Übersicht 6). Es sind dabei in den Berufsgruppen 51 und 71 diejenigen Berufe erfaßt, die weitgehend mit dem Begriff "kaufmännisch" bezeichnet werden können. Die Einschränkung "weitgehend" erscheint angebracht, "da es sich bei den Berufsklassen um Zusammenfassungen von Arbeitsverrichtungen gleichartiger Berufe handelt ... Als maßgebend ... galt, was getan wird" ³⁾.

Auch die kaufmännischen Lehr- und Anlernberufe sind in dieses System der Berufsklassen eingeordnet ⁴⁾, wenn sie auch teilweise keine Entsprechung bei den in der Berufsklassifizierung genannten Erwachsenentätigkeiten haben (z.B. Bürogehilfin, Luftverkehrskaufmann u.a.).

1) Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (vgl. Tabelle 8) liegt der Anteil der Angestellten und Beamten in Nürnberg höher (6.6.1961: 38 %).

Vgl. Landesarbeitsamt Nordbayern (Hrsg.): Der Wirtschaftsraum Nürnberg ..., a.a.O., S. 100

Zur Frage der Repräsentanz vgl. im übrigen S. 91

2) Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Klassifizierung der Berufe - Beschreibung der systematischen Einheiten - Vorläufige Ausgabe 1961, Wiesbaden o.J., S. 96 ff und S. 112 ff

3) Ebenda, S. 3 (Hervorhebung im Original)

4) Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung (Hrsg.): Anerkannte Ausbildungsberufe in Industrie, Handel und Verkehr - Stand 1.1.1967, Bielefeld o.J. (1967)

Übersicht 6: Ausgewertete kaufmännische Berufsklassen

Berufsabteilung 5: Handels- und Verkehrsberufe

Berufsgruppe 51: Handelsberufe

Berufs- ordnung	klasse	
511		Warenkaufleute
	5111	Groß- und Einzelhändler, Ein- und Verkäufer, Verkaufshelfer
	5113	Buchhändler, Verlagskaufmann
	5115	Drogist
512		Bank- und Versicherungskaufleute
	5121	Bankfachmann
	5125	Versicherungskaufmann
513		Verkehrskaufleute
	5131	Speditions-, Lagereikaufmann, Reeder
	5135	Fremdenverkehrsfachmann

Berufsabteilung 7: Berufe der Verwaltung, des Rechtswesens und der Sozialpflege

Berufsgruppe 71: Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe

Berufs- ordnung	klasse	
712		Büroberufe
	7121	Industrie-, Verwaltungskaufmann, Verwaltungssekretär, Büroangestellter
	7122	Kalkulator, Abrechner
	7123	Buchhalter
	7127	Lochkartenfachkraft, Bediener von Büromaschinen
	7128	Stenograph, Stenotypist, Maschinenschreiber

Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Klassifizierung der Berufe ..., a.a.O., S. 10 f

Von den auf den Karten der G-Kartei eingetragenen Angaben zogen wir die folgenden zur Auswertung heran:

Berufsklasse,
Berufsbezeichnung,
Alter,
Ausbildungsberuf,
Zahl der Betriebe, in denen der Betreffende beschäftigt war,
Zahl der Berufsklassen, in denen er im Laufe seiner Berufstätigkeit erfaßt worden war,
Zahl der Branchen, in denen er tätig war.

2. Aufgabe und Grenzen der Untersuchung

Wie wir schon andeuteten, ist es das Ziel unserer Analyse der Arbeitnehmerkartei festzustellen, in welchem Ausmaß die Fluktuation in der Form des Berufswechsels und des Betriebswechsels für das Entstehen von Diskrepanzen zwischen kaufmännischen Erwachsenenberufen und Berufsausbildung verantwortlich zu machen ist. Über die eigentliche Problemstellung hinaus führte unsere Untersuchung zudem zur Beantwortung der "auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten wesentliche(n) Frage, ob der durch eine Lehre gegangene kaufmännische Angestellte weniger oft den Beruf und/oder Betrieb wechselt als der aus sonstigen Ausbildungsformen hervorgegangene"¹⁾, und es konnte ermittelt werden, wie groß die Fluktuation in den zur Untersuchung herangezogenen Berufen überhaupt ist.

Die Aussagekraft unserer Untersuchung wird zunächst durch die relativ geringe Zahl ausgewerteter Karteikarten begrenzt; doch erscheint uns eine Grundgesamtheit von 663 Karten für die männlichen und 749 Karten für die weiblichen Arbeitnehmer nicht zu klein, um einigermaßen

1) Erbach, Karl: Berufsbild und Lehrplan ..., a.a.O., S. 32

gesicherte Aussagen hinsichtlich unserer Problemstellung machen zu können.

Eine Fehlerquelle bei den aufgrund der G-Kartei gemachten Aussagen sind eventuelle, von uns nicht erkannte irrtümliche Eintragungen auf den Karteikarten oder falsche Angaben, die in die Karten eingetragen waren; wenn wir derartige Fehler feststellten, wurden die entsprechenden Karten von vornherein bei unserer Auswertung nicht berücksichtigt.

Die folgenden, wirtschaftspädagogisch bedeutsamen Fragen wurden in der vorliegenden Untersuchung nicht verfolgt:

1. Welche besonderen Funktionen hat eine Person innerhalb der angegebenen Berufsklasse? - Die Berufsklassen sind in ihrer Einteilung zu summarisch, als daß in der G-Kartei diese Einzelheiten festgehalten werden könnten.
2. Welche Schulbildung haben die einzelnen Personen genossen? - Vor allem bei den älteren, aber auch bei den jüngeren Arbeitnehmern sind die Angaben über Schulbesuch und -abschluß zu lückenhaft für eine genauere Aussage.
3. Welches Berufsschicksal erfuhren diejenigen Personen, die nach dem Abschluß einer kaufmännischen Berufsausbildung oder im Laufe ihrer späteren Tätigkeit aus dem kaufmännischen Bereich ausschieden? - Die Feststellung des weiteren Weges nach einem absoluten Berufswechsel in Form des Austritts aus dem Kreis der kaufmännischen Berufe wäre anhand der G-Kartei möglich. Dieser Frage gingen wir jedoch nicht nach, da wir die Verhältnisse der gegenwärtig in kaufmännischen Erwachsenenberufen tätigen Arbeitnehmer zu untersuchen hatten.

3. Grundgesamtheit der Untersuchung

In der G-Kartei waren zur Zeit unserer Auswertung insgesamt 11.096 Arbeitnehmer in allen Berufsklassen erfaßt; davon waren

männlich: 6.413 = 57,8 %

weiblich: 4.683 = 42,2 %

Von diesen zogen wir alle in den genannten Berufsklassen (vgl. Übersicht 6) aufgeführten Arbeitnehmer zur Auswertung heran. Ausgeschieden wurden vorher die Angehörigen des öffentlichen Dienstes, da wir diese in unsere Betrachtungen nicht einbezogen. Unberücksichtigt bleiben außerdem diejenigen Karteikarten, auf denen offenkundig irrtümliche oder unvollständige Angaben vermerkt waren. Aus technischen Gründen konnten wir die "G-Kartei weiblich" nur zur Hälfte einsehen, so daß im folgenden die absoluten Zahlen für die Frauen als doppelt so hoch wie hier angegeben unterstellt werden können.

So ergibt sich die Grundgesamtheit unserer Untersuchung:

	<u>männlich</u>	<u>weiblich</u> (x 2)	
in den genannten Berufs- klassen tätig	1.014	905	(1.810)
./. davon im öffentlichen Dienst	222	68	(136)
./. ausgeschieden wegen unvollst. Angaben usw.	54	32	(64)
./. Lehrlinge und An- lernlinge	75	56	(112)
ausgewertet	663	749	(1.498)
	= <u>30,6 %</u>		= <u>69,4 %</u>

Lassen wir wieder die typischen kaufmännischen Frauenberufe außer Betracht (Berufsklasse 7128: 113 x 2 = 226 Personen), dann erhalten wir in den angegebenen kauf-

männlichen Berufsklassen einen Anteil für:

männlich: $663 + 54 = 717$ = 34,9 %
weiblich: $1.498 + 64 = 226 = 1.336$ = 65,1 %.

Am stärksten besetzt waren die Berufsklassen 5111 (Ein- und Verkäufer) und 7121 (Industrie- und Verwaltungskaufmann): Sie machten bei den Männern zusammen 70 %, bei den Frauen 68 % aus, in beiden Fällen also mehr als zwei Drittel der erfaßten Arbeitnehmer. In den übrigen Berufsklassen waren die Anteile der Männer (außer 7127) größer, während demgegenüber bei den Frauen die Berufsklasse 7128 (d.h. die typischen kaufmännischen Frauenberufe) einen Anteil von 15 % aufweist. (Vgl. Tabelle 14)

Aufschlußreich ist daneben die Altersgliederung der Erwachsenen: Über 40 % der kaufmännisch tätigen Personen (ohne Lehrlinge und Anlernlinge) waren jünger als 30 Jahre; der Anteil der Männer lag dabei niedriger, der der Frauen hingegen wesentlich höher, da hier diejenigen weiblichen Arbeitnehmer enthalten sind, die nach Heirat, Mutterschaft usw. die Erwerbstätigkeit vor dem 30. Lebensjahr aufgeben. Zwischen 30 und 45 Jahren alt war etwas weniger als ein Drittel, über 45 Jahre mehr als ein Viertel der Arbeitnehmer in kaufmännischen Berufen. (Vgl. Tabelle 15)

Wenn auch anzunehmen ist, daß dieses Ungleichgewicht in der Altersgliederung teilweise durch einen beruflichen Aufstieg begründet ist (dies entspräche einem Wechsel in die von uns nicht ausgewertete Berufsklasse 7111: "Unternehmer, Organisator, Geschäftsleiter"), so scheint uns dieses Verhältnis doch den seit dem Zweiten Weltkrieg anhaltenden Zug zum Büro widerzuspiegeln, der bei den jüngeren Jahrgängen besonders deutlich sichtbar wird.

Werfen wir noch einen Blick auf die Zahlenverhältnisse bei den kaufmännischen Lehrlingen und Anlernlingen wie sie aus der Arbeitnehmerkartei hervorgehen!

Zunächst fällt der hohe Anteil der männlichen gegenüber den weiblichen Lehrlingen und Anlernlingen im Vergleich zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer auf: von 738 Arbeitnehmern standen am Stichtag 75 (= 10 %) männliche, aber von 805 Arbeitnehmern nur 56 (= 7 %) weibliche Jugendliche in einem kaufmännischen Lehr- oder Anlernverhältnis. Den größten Anteil nahmen dabei die Lehrlinge und Anlernlinge in den Handelsberufen ein, in denen allerdings der Anteil der Mädchen eineinhalbmal so groß war wie der der männlichen Jugendlichen. Während im Industrie- und Bürobereich relativ weniger Jugendliche ausgebildet wurden, überwogen dort jedoch die männlichen Jugendlichen. (Vgl. Tabelle 16)

Der Vergleich mit den erwachsenen Arbeitnehmern zeigt auch hier, daß in den Handelsberufen (Berufsklassen 5111, 5113 und 5115) mehr kaufmännische Lehrlinge und Anlernlinge ausgebildet werden als dem Anteil der Erwachsenen in diesen Berufen entspräche, und daß umgekehrt in der Berufsklasse 7121 im Verhältnis zu den darin beschäftigten Erwachsenen zu wenige Jugendliche ausgebildet werden. Hier deuten sich schon die Verschiebungen innerhalb der Berufsklassen an, auf die später - im Zusammenhang mit dem relativen Berufswechsel - noch einzugehen sein wird.

Weil es nicht möglich war, anhand der G-Kartei die von den Arbeitnehmern genossene Schulbildung zu ermitteln, wollen wir abschließend noch kurz auf das Alter der Lehrlinge in den einzelnen Berufsklassen eingehen, da sich daraus Rückschlüsse auf den Schulbesuch ziehen lassen:

Das Durchschnittsalter der männlichen Lehrlinge lag bei 18,3 Jahren, das der weiblichen bei 16,9 Jahren (vgl. Tabelle 17). Ziehen wir davon 1,5 Jahre ab, (das Mittel der Lehrzeitdauer - zwei Anlernlinge mit 2jähriger Ausbildungsdauer wollen wir dabei unberücksichtigt lassen), dann erhalten wir als durchschnittliches Lehrantrittsalter bei Mädchen 15,4, bei Jungen dagegen 16,8 Jahre. Wir können daraus schließen, daß die männlichen kaufmännischen Lehrlinge im Durchschnitt einem um 1,4 Jahre (also um fast eineinhalb Jahre) längeren Schulbesuch aufzuweisen haben. Unter ihnen wiederum haben die Jugendlichen im Lehrberuf Industriekaufmann (Berufsklasse 7121) im Durchschnitt ein Jahr länger eine Schule vor Antritt der Lehre besucht als die Einzelhandels- und Großhandelslehrlinge.

III. Die ermittelten Diskrepanzen

1. Diskrepanzen als Folge der beruflichen Fluktuation

a) Diskrepanzen durch absoluten Berufswechsel

Alle Diskrepanzen als Folge des absoluten wie auch des relativen Berufswechsels stellen wir zunächst durch einen Vergleich der für die einzelnen Arbeitnehmer festgehaltenen Berufsbezeichnungen fest. Daran anschließend können wir die einzelnen sachlichen Diskrepanzen bestimmen.

Im System der Berufsklassifizierung äußert sich ein absoluter Berufswechsel als Wechsel der Berufsgruppe, und eine Berufseinstimmung liegt dann vor, wenn z.B. ein gelernter Bäcker jetzt den Beruf eines Verkäufers ausübt (Wechsel von Berufsgruppe 37 zu Berufsgruppe 51) oder wenn ein gelernter Friseur nun als kaufmännischer Angestellter tätig ist (Wechsel von Berufsgruppe 65 zu

Berufsgruppe 71). Einen Wechsel zwischen den Berufsgruppen 51 (Handelsberufe) und 71 (Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe) betrachten wir nicht als absoluten, sondern als relativen Berufswechsel.

Auch die Berufsrückkehr wird durch einen Wechsel der Berufsgruppen sichtbar, und zwar von einer kaufmännischen (51 oder 71) zu einer nichtkaufmännischen (oder zu mehreren nichtkaufmännischen nacheinander) und danach wieder zurück in eine der beiden kaufmännischen Berufsgruppen.

Den folgenden Erörterungen über die Diskrepanzen als Folge der beruflichen Fluktuation liegt das Zahlenmaterial zugrunde, das in den Tabellen 18 und 19 festgehalten ist. Dabei war es oft zweckmäßig, im einzelnen nur solche Angaben näher zu betrachten, die aufgrund größerer Zahlen zuverlässigere Aussagen gestatten. Auch hier werden wir meist die typischen kaufmännischen Frauenberufe (Berufsklasse 7128) ausklammern, um sie erst im folgenden Abschnitt zu behandeln.

aa) Berufseinmündung

Bringen wir die Zahl der Personen mit einer nichtkaufmännischen Lehre oder Anlernung in Beziehung zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer in den von uns ausgewerteten Berufsklassen, dann erhalten wir das Ausmaß der Berufseinmündung in kaufmännischen Berufen. Es stellt sich dabei heraus, daß bei den Männern im Durchschnitt ein Fünftel eine berufsfremde Berufsausbildung genoß, um danach in einen kaufmännischen Beruf einzutreten (vgl. Tabelle 20). Darunter sind ehemalige Lehrlinge, Anlernlinge und Umgeschulte aus den folgenden industriellen und handwerklichen Berufen:

Bäcker	Möbeltischler
Elektriker	Modelltischler
Elektroinstallateur	Müller
Friseur	Schlosser
Goldschmied	Schneider
Konditor	Schreiner
Lithograph	Schriftenmaler
Maurer	Schuster
Maschinenschlosser	Seiler
Mechaniker	Weber
Metzger	Werkzeugmacher u.a.

Hinzu kommen Personen mit abgeschlossener Lehre in der Landwirtschaft, im Gaststättenwesen, in der öffentlichen Verwaltung u.a.

Für die Männer gilt dabei offensichtlich der Grundsatz, daß der Beruf des Buchhalters (Berufsklasse 7123), der als ausgesprochener "Vertrauensberuf" bezeichnet werden kann und der besondere Kenntnisse auf einen relativ begrenzten Gebiet erfordert, nicht ohne eine kaufmännische Lehre zugänglich ist: Nur zwei von 38 Buchhaltern hatten keine kaufmännische Lehre aufzuweisen.

Ebenso wie bei den Männern verteilte sich bei den Frauen der Anteil der Berufseinkünder ziemlich regelmäßig auf die einzelnen Berufsklassen; er war jedoch sehr viel niedriger und betrug durchschnittlich nur etwa 3 %. Hier sind, neben den Lehrberufen Rechtsanwalt- und Notar-gehilfin und Apothekenhelferin, vor allem Herkunftsberufe aus dem industriellen, handwerklichen und pflegerischen Bereich zu nennen:

Büglerin	zahnärztliche Helferin
Friseur	Kindergärtnerin
Modistin	Schwesternhelferin
Photolaborantin	Säuglingsschwester
Schneiderin	Hausgehilfin
Weißnäherin	u.a.

Sehen wir von Branchen- und Materialkenntnissen ab, die z.B. einem früheren Bäcker oder Konditor nun als Verkäufer in einem Lebensmittelgeschäft zugute kommen usw., dann liegt bei allen genannten Berufen, und damit in allen festgestellten Fällen von Berufsein-

mündung, eine völlige Verschiedenheit zwischen dem jetzt ausgeübten Erwachsenenberuf und dem erlernten und früher ausgeübten Beruf vor. Dies betrifft besonders die sachlichen Anforderungen hinsichtlich der händlerischen, rechnerischen und verwaltenden kaufmännischen Funktion; aber auch die übrigen berufsbezogenen Kenntnisse und Fertigkeiten wie kaufmännisches Rechnen, Recht des Kaufmanns, Kurzschrift und Maschinenschreiben usw. können bei diesen Berufswechslern nicht vorausgesetzt werden.

So können wir festhalten, daß bei etwa 20 % der Männer und bei etwa 3 % der Frauen, insgesamt damit bei etwa 12 % der Personen, die in kaufmännischen Berufen tätig sind, nicht nur eine weitreichende Diskrepanz besteht, sondern daß darüber hinaus so gut wie keine sachlichen Berührungspunkte zwischen Herkunfts- und Einmündungsberuf beim Eintritt in den kaufmännischen Bereich bestehen.

bb) Berufsrückkehr

Nur geringfügig kleiner als bei der Berufseinmündung sind die sachlichen Diskrepanzen bei der Berufsrückkehr, d.h. bei solchen Personen, die nach einer kaufmännischen Lehre oder Anlernung den kaufmännischen Berufskreis verlassen hatten, mehr oder weniger lang einen nichtkaufmännischen Beruf ausübten, um dann wieder einen kaufmännischen Beruf zu ergreifen. Solche Diskrepanzen bestanden bei 19 % der kaufmännisch tätigen Personen (vgl. Tabelle 21), die im Laufe ihrer Berufstätigkeit einen oder mehrere nichtkaufmännische Berufe ausübten. Vor allem bei den Männern kommt dem zeitlichen Gesichtspunkt bei der Entstehung dieser Diskrepanzen besondere Bedeutung zu: 42 von 432 Männern, also fast 10 %, hatten in der Zwischenzeit zwei oder mehr nichtkaufmännische Berufe ausgeübt. Das bedeutet in den meisten Fällen eine über Jahre, wenn nicht Jahrzehnte währende Abwesenheit aus dem kaufmännischen Bereich,

und in dieser Zeitspanne vollzogen sich grundlegende Wandlungen in der Struktur der Betriebe und in den Funktionen der kaufmännischen Berufe. Da zudem während dieser "kaufmannsfremden" Tätigkeit vieles von dem vergessen wird, was zu den Kenntnissen des Kaufmanns gehört, werden die Wirkungen, die auf diese Form des Berufswechsels zurückgeführt werden müssen, noch weiter verstärkt.

Allerdings ergibt sich dabei im einzelnen eine z.T. verschieden große Neigung zum Austritt aus dem kaufmännischen Bereich und damit eine jeweils verschieden große Diskrepanz: So sind die Personen im Bereich der Handelsberufe offensichtlich berufstreuer als die in den Industrie- und Verwaltungsberufen, denn einem Anteil der männlichen Berufsrückkehrer von 16 % in Berufsklasse 5111 steht ein solcher von 27 % in Berufsklasse 7121 gegenüber. Eine Auswirkung der in vielen Fällen nur vorübergehenden außerhäuslichen Berufstätigkeit der Frauen ist andererseits wahrscheinlich ihr niedrigerer Anteil an den Berufsrückkehrern (11 %) im Vergleich zu dem der Männer (21 %), ein Unterschied, der noch deutlicher wird, wenn wir nur die Frauen mit kaufmännischer Lehre in Betracht ziehen (12 %; vgl. Tabelle 22), die außerdem meist nur einen nichtkaufmännischen Beruf ausgeübt hatten und dann wieder in den kaufmännischen Bereich zurückkehrten. Damit wird bestätigt, was Monsheimer feststellt: "Der Berufswechsel erfaßt am wenigsten die Gelernten, er ist am höchsten in den beiden anderen Gruppen" ¹⁾, d.h. bei den Angelernten und den Ungelernten.

1) Monsheimer, Otto: Erziehung für eine sich wandelnde Arbeitswelt, in: DBFS 6/1965, S. 410

Abel weist darauf hin, daß die Tendenz zum Berufswechsel bei den jüngeren Jahrgängen der Arbeitnehmer in der gewerblichen Wirtschaft am stärksten ist ¹⁾. Dies trifft in gleicher Weise für die Arbeitnehmer in kaufmännischen Berufen zu: Bis zur Altersgruppe der 35- bis 39jährigen Männer mit kaufmännischer Lehre stellten wir eine zunehmende Bereitschaft fest, einen nichtkaufmännischen Beruf auszuüben, während diese Neigung später nur mehr wenig ansteigt (Ausnahme: die relativ stark besetzte Altersgruppe der 55- bis 59jährigen); auch für Frauen mit kaufmännischer Lehre, bei denen wir die Dauer der Berufstätigkeit zugrundelegen, gilt diese Tendenz (vgl. Tabelle 22).

Ein absoluter Berufswechsel mit Berufsrückkehr ist demnach bei jüngeren Personen am häufigsten anzutreffen, während in den späteren Jahren die Bereitschaft abnimmt, den nun ausgeübten Beruf zu wechseln und so das Risiko einer sachlichen Entfremdung zum derzeitigen Tätigkeitsbereich in Kauf zu nehmen. Wir können daraus schließen, daß sachliche Diskrepanzen als Folge von Berufswechsel und Berufsrückkehr in erster Linie bei jüngeren, weniger oft dagegen bei älteren Personen auftreten.

cc) Bewertung des absoluten Berufswechsels als einer Ursache für Diskrepanzen

Bei jedem absoluten Berufswechsel treten erhebliche sachliche Diskrepanzen zwischen Berufsausbildung, früherem und jetzigem Erwachsenenberuf auf, oder es besteht

1) Abel, Heinrich: Berufswechsel und Berufsverbundenheit ..., a.a.O., S. 49

zwischen ihnen überhaupt keine Übereinstimmung. Dennoch ist die Gesamtheit der Fälle solcher Diskrepanzen und damit ihre Bedeutung in den kaufmännischen Berufen in allgemeinen nicht so groß, wie die in der Literatur (s.u.) oft genannten Zahlen zum Berufswechsel vermuten lassen würden. Die von uns vorgenommene Unterscheidung nach absolutem und relativem Berufswechsel erlaubt eine solche Aussage, und sie gibt uns die Möglichkeit zu zeigen, daß der Umfang des Berufswechsels in kaufmännischen geringer als in anderen Berufen ist.

Wenn Burkhard von einem totalen Berufsverlust (Berufswechsel) bei 27,6 % der Arbeiter einer Großfirma spricht ¹⁾, wenn das Statistische Bundesamt ermittelt, daß 32,2 % der "Erwerbstätigen im Alter von 14 bis unter 65 Jahren ... ihre gegenwärtige Tätigkeit nicht auf Grund ihrer ursprünglich erworbenen Ausbildung bzw. ohne Ausbildung ausübten" ²⁾, oder wenn in der Tagespresse mitgeteilt wird, daß "56 v.H. der Berufstätigen ... ihren ursprünglich begonnenen Beruf vor dem 30. Lebensjahr" ³⁾ wechselten, dann können diese Zahlen nicht unbesehen auf den kaufmännischen Bereich übertragen und mit den hier herrschenden Verhältnissen verglichen werden.

Wenn es dennoch geschah und "die Ziffer von 30 % Berufswechslern ... in der arbeitswissenschaftlichen und berufspädagogischen Literatur oft genannt und erörtert worden" ⁴⁾ ist, dann wurde dabei nicht berücksichtigt,

1) Vgl. Burkhard, W.: Handwerksgesellen in der Industrie, in: Ruhrwirtschaft (Hrsg.: IHK Dortmund), 12/1962; zit. nach: Hoffmann: Über Berufsprognosen und Berufswechsel, in: WuBE 1/1965, S. 13

2) Lb: Erwerbstätigkeit und berufliche Ausbildung, in: DBFS 6/1966, S. 469

3) pr: 56 v.H. wechseln erlernten Beruf, in: NN Nr. 260 v. 8.11.1965

4) Abel, Heinrich: Berufswechsel und Berufsverbundenheit ..., a.a.O., S. 11

daß diese Zahl auf Untersuchungen in bestimmten Wirtschaftszweigen und Teilbereichen fußt, besonders auf den Verhältnissen in handwerklichen und industriellen Berufen. Dies dürfte "mit einem Grund dafür abgegeben haben ..., daß sich in der Öffentlichkeit völlig falsche Ansichten über die Größenordnungen des Berufswechsels in diesen Wirtschaftszweigen im Vergleich zu anderen einnisteten" ¹⁾.

Auch bei der Beurteilung des Berufswechsels und damit der Bedeutung der durch ihn entstehenden sachlichen Diskrepanzen wird das Fehlen einer Unterscheidung nach absolutem und relativem Berufswechsel deutlich: Sieht Fourastié im Berufswechsel, der von einem zum anderen Sektor vorgenommen wird, eine notwendige und zwangsläufige Erscheinung, eine Bedingung zur Aufrechterhaltung des technischen Fortschritts und eine Voraussetzung zur Verhinderung von Wirtschaftskrisen ²⁾, so läßt sich dies allenfalls für den Fall des relativen Berufswechsels sagen. Ein absoluter Berufswechsel hingegen ist aufgrund der nun brachliegenden beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen weder in gesamtwirtschaftlicher und aufgrund der im neuen Beruf fehlenden Kenntnisse auch nicht in betrieblicher Sicht als ein positiver Faktor zu werten; und in individueller Sicht ist damit zu rechnen, daß ein absoluter Berufswechsel aus diesen Gründen zu einem beruflichen und damit meist auch zu einem sozialen Abstieg führen wird. Und wenn "die Berufsmobilität, bedingt durch dauernde strukturelle Änderungen innerhalb der Wirtschaft und gefördert durch Veränderungen in der sozialen

1) Fröhlich, Theodor: Probleme des Berufswechsels heute, in: WuBE 2/1962, S. 23

2) Vgl. Fourastié, Jean: Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts, a.a.O., S. 88

Situation, ... das Kennzeichen einer ins Fluktuieren geratenen Industriegesellschaft" ¹⁾ ist, so kann sie u.E. trotz der anscheinenden Institutionalisierung des Berufswechsels ²⁾ dennoch nur als eine Gegebenheit betrachtet werden, "die aus dem Auseinanderklaffen von Ausbildungs- und Berufserwartungen und Ausbildungs- und Berufsmöglichkeit wie -wirklichkeit resultiert" ³⁾ und für die wechselnden Personen mehr Nachteile als Vorteile mit sich bringt.

b) Diskrepanzen durch relativen Berufswechsel

Der relative Berufswechsel findet in der G-Kartei seinen Niederschlag als Wechsel von einer Berufsklasse zur anderen innerhalb der Berufsgruppen 51 und 71 bzw. zwischen diesen. Dabei können wir die beiden beschriebenen Arten des relativen Berufswechsels auf folgende Weise verfolgen:

Ist z.B. ein gelernter Industriekaufmann heute in der Berufsklasse 5111 oder ein gelernter Großhandelskaufmann in der Berufsklasse 7121 erfaßt, dann zeigt uns dies, daß beide Arbeitnehmer ihren Ausbildungsberuf aufgegeben haben, bzw. aus ihm abgewandert sind. Dieser Aufgabe des Ausbildungsberufes steht der Wechsel zwischen verschiedenen Erwachsenenberufen als zweite Art des relativen Berufswechsels gegenüber: Die erwachsenen Arbeitnehmer waren im Laufe ihrer Berufstätigkeit zweimal oder öfter in verschiedenen kaufmännischen Berufsklassen erfaßt.

-
- 1) Greinert, Wolf-Dietrich: Technischer Fortschritt und Berufsausbildung - Bilden wir den Nachwuchs für die Zukunft richtig aus? In: DBFS 2/1966, S. 106 (Hervorhebung im Original)
 - 2) Vgl. Ebel, Heinrich: Die Konzentration der Berufe ..., a.a.O., S. 16
 - 3) Kantowsky, Detlef: Zur Typologie jugendlicher Berufswechsler, in: Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren, a.a.O., S. 227

Inwieweit ein relativer Berufswechsel sachliche Diskrepanzen hervorruft, ergibt der Vergleich des Ausbildungsberufes mit dem derzeitigen Erwachsenenberuf im Falle der Abwanderung aus dem Lehrberuf, bzw. der Vergleich mit den für die ausgeübten kaufmännischen Erwachsenenberufe typischen Kenntnissen und Fertigkeiten beim Wechsel zwischen Erwachsenenberufen. Deshalb wollen wir jeweils zunächst die Richtung der Wanderung innerhalb des Bereiches der kaufmännischen Berufe ermitteln, um danach die durch diese Wanderungen bedingten sachlichen Diskrepanzen darzustellen.

aa) Aufgabe des Ausbildungsberufs

Bei den männlichen Arbeitnehmern in kaufmännischen Berufen können wir aufgrund der Angaben in der G-Kartei mit großer Sicherheit (vgl. Seite 220) annehmen, daß etwa 65 % eine kaufmännische Lehre absolviert und etwa 15 % eine andere kaufmännische Berufsausbildung im Betrieb genossen haben; der Rest hat eine kaufmannsfremde oder mit Sicherheit keine kaufmännische Berufsausbildung genossen (vgl. Tabelle 18). Für die Frauen können wir andererseits festhalten, daß 29 % eine kaufmännische Lehre und 6 % eine kaufmännische Anlernung aufweisen, während die übrigen 65 % über eine kaufmannsfremde oder über keine kaufmännische Berufsausbildung im Betrieb verfügen (vgl. Tabelle 19). ¹⁾

-
- 1) Mann/Molle und Siebel/Hetzler stellten für kaufmännische Angestellte dagegen folgende Zahlenwerte fest:

Mann/Molle: männlich: 81,0 % kaufmännisch gelernt
19,9 % "berufsfremd"
weiblich: 36,3 % mit kaufmännischer Lehre
13,8 % mit Anlernberuf Büro-
gehilfin
49,9 % ohne kaufmännische Lehre
Siebel/Hetzler: weiblich: 35 % kaufmännische Lehre
4 % technische Ausbildung
61 % keine Lehre

(Fortsetzung der Fußnote Seite 139)

Ein relativer Berufswechsel durch Aufgabe des Aus-
bildungsberufes zugunsten eines andersartigen kauf-
männischen Erwachsenenberufes trat bei 114 von 351
Männern mit kaufmännischer Lehre und Anlernung (ohne
Berücksichtigung des früheren Lehrberufs "Kaufmann")
auf, d.h. bei 33 %, und bei den Frauen waren es 111
von 256 Personen, also 43 %, die ihren erlernten Beruf
aufgegeben hatten; dies ergibt einen Gesamtdurchschnitt
von 38 % (vgl. Tabelle 23). ¹⁾

Betrachten wir die Berufe im einzelnen, dann sehen wir,
daß vor allem die Handels- und die Industrieberufe von
der Ab- bzw. Zuwanderung betroffen wurden: 67 von 171
der Männer, die in einem Handelsberuf (Berufsgruppe 51)
in Lehr- oder Anlernverhältnissen gestanden hatten, das
sind 39 %, waren nicht mehr im erlernten Beruf tätig (Frau-
en: 81 von 167 = 49 %). Kleiner war der Teil der Be-
rufstätigen, die aus einem der Berufsgruppe 71 zuzu-
schreibenden Ausbildungsberuf abwanderten: Bei den
Männern waren es hier 22 % (21 von 97) und bei den
Frauen 32 % (25 von 78).

(Fortsetzung der Fußnote von Seite 138)

Vgl. Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktions-
wandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 29

Vgl. Siebel, Wigand und Hans Wilhelm Hetzler: Inner-
betrieblicher Funktionszusammenhang und Berufsquali-
fikation ..., a.a.O., S. 72

Diese Ergebnisse unterscheiden sich teilweise nicht
unerheblich von unseren Feststellungen. Der Grund
dafür liegt darin, daß Mann/Molle und Siebel/Hetzler
vorwiegend bzw. ausschließlich die Verhältnisse
in Groß- bzw. Industriebetrieben untersuchten.
Demgegenüber werden unsere Ergebnisse stark von
den Zahlen in den Handelsberufen beeinflusst: So
sind z.B. allein die weiblichen Arbeitnehmer in der
Berufsklasse 5111 zu 54 % ohne kaufmännische Lehre
oder Anlernung (vgl. Tabelle 19).

- 1) Dieser Anteil dürfte in Wirklichkeit noch höher
liegen, denn es ist denkbar, daß einer Abwanderung
aus dem Ausbildungsberuf eine Rückkehr in den ent-
sprechenden Erwachsenenberuf folgte (also ein der
Berufsrückkehr beim absoluten Berufswechsel ver-
gleichbarer Vorgang).

Gewinner dieser Wanderungsbewegung innerhalb der kaufmännischen Berufe sind demnach die Industrie- und Verwaltungsberufe, die wir als "Zuwanderungsberufe" (Klages¹⁾) bezeichnen wollen²⁾; im Gegensatz zu ihnen sind die Handelsberufe ausgesprochene "Abwanderungsberufe" (Klages) mit starkem negativem Wanderungssaldo. Auch Mann/Molle machten diese Feststellung, und bei ihren Untersuchungen "fiel ... auf, daß gerade in den Industriebetrieben in vielen Funktionen auch Angehörige anderer kaufmännischer Lehrberufe (vor allem 'Einzelhandelskaufmann' und 'Kaufmann im Groß- und Außenhandel') angetroffen wurden, umgekehrt aber im Großhandel bzw. Groß- und Einzelhandel nur in sehr wenigen Fällen Industriekaufleute"³⁾.

Damit wird andererseits aber Antony widerlegt, der im Hinblick auf die Frage: "Einheitlicher kaufmännischer Lehrberuf oder differenzierte kaufmännische Lehrberufe?" die Ansicht äußert, daß "der Übergang der Beschäftigten von einer (kaufmännischen, d. Verf.) Hauptberufsgruppe in eine andere ... im Verhältnis zu der Gesamtzahl der Beschäftigten verhältnismäßig gering"⁴⁾ sei; wir meinen im Gegensatz dazu, daß das Ausmaß, in dem die kaufmännischen Ausbildungsberufe aufgegeben werden, durchaus Beachtung verdient.

1) Vgl. Klages, Helmut: Berufswahl und Berufsschicksal ..., a.a.O., S. 37

2) Da es für die Berufsklassen 7123 und 7128 keine entsprechenden Ausbildungsberufe gibt, gehören sie naturgemäß zu den Zuwanderungsberufen.

3) Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 32

4) Antony, Ernst: Die Gestaltung der kaufmännischen Lehre ..., a.a.O., S. 99, Fußnote 2

Bei der Abwanderung aus dem Ausbildungsberuf tritt die größte sachliche Diskrepanz dann auf, wenn von einer Berufsgruppe in eine andere übergetreten wird. Dieser Wechsel wird am deutlichsten sichtbar in der Berufsklasse 7121; dort finden wir z.B. als Lehrberufe vertreten (vgl. Tabelle 18, 19 und 23):

männlich: 30 x Großhandelskaufmann
 16 x Einzelhandelskaufmann
 = 46 von 139 Personen in Berufsklasse 7121

weiblich: 18 x Großhandelskaufmann
 36 x Einzelhandelskaufmann
 = 54 von 110 Personen in Berufsklasse 7121

Diese zunächst vorwiegend in der händlerischen Funktion ausgebildeten Personen (vgl. Übersicht 3) treten damit in einen Beruf ein, in dem das Schwergewicht auf der rechnerischen und vor allem auf der verwaltenden Funktion liegt. Kenntnisse und Fertigkeiten in Einkauf, Verkauf, Werbung, Kassenwesen des Handels usw. sind allenfalls dann anwendbar, wenn diese Personen eine vergleichbare Tätigkeit in der Berufsklasse 7121 übernehmen können. Da dies aber bei den wenigsten zutreffen dürfte, haben sie im Laufe ihrer Berufsausbildung Kenntnisse und Fertigkeiten erworben, die sie nun nicht mehr anwenden können.

Diese Diskrepanz wird in anderer Richtung dadurch vergrößert, daß diese Personen während der Berufsausbildung im Handelsbetrieb in rechnerischen und verwaltenden Teilfunktionen nur relativ wenig ausgebildet wurden, da das Schwergewicht der Berufsausbildung auf der händlerischen Funktion lag. Zur fehlenden Kenntnis der Produktionsverhältnisse in einem Industriebetrieb tritt eine im allgemeinen jetzt mangelhafte Kenntnis von Zahlungs- und Kreditverkehr, Mahnwesen, Kalkulation usw., wie sie im Rahmen der kaufmännischen Verwaltungsberufe vorausgesetzt werden. Auch das Personal- und

Sozialwesen nimmt im neuen Berufsbereich einen wesentlich größeren Raum ein als im Ausbildungsberuf.

Wenn auch die übrigen berufsbezogenen Kenntnisse und Fertigkeiten in Handelsberufen einerseits und kaufmännischen Verwaltungsberufen andererseits die gleichen sind, so treten dennoch auch hier sachliche Diskrepanzen auf zwischen dem nunmehr ausgeübten Erwachsenenberuf und dem Ausbildungsberuf: Kaufmännisches Rechnen ebenso wie Rechtskenntnisse sind in beiden Fällen verschieden, Büromaschinen finden im Handel nicht dieselbe Verbreitung wie in der kaufmännischen Verwaltung, und die Kenntnis der Fremdsprachen und des Auslandsgeschäfts gewinnt hier zunehmende Bedeutung, wird aber allenfalls bei Außenhandelskaufleuten, nicht jedoch bei Einzelhandelskaufleuten und dem größten Teil der Großhandelskaufleute angewandt.

Wenn wir die kaufmännischen Verwaltungsberufe als Zuwanderungsberufe bezeichneten, so bedeutet dies, daß in diesen Berufen der Wanderungssaldo positiv ist; es heißt aber nicht, daß nicht auch Industriekaufleute den erlernten Beruf aufgegeben hätten. Dies trifft vor allem bei Männern zu: 15 von 93 gelernten Industriekaufleuten waren allein in der Berufsklasse 5111 erfaßt, d.h. sie waren als Ein- oder Verkäufer tätig (vgl. Tabelle 18). Bei ihnen fehlen alle Kenntnisse in der händlerischen Funktion soweit sie für den Handel typisch sind: Verkaufspsychologie, Werbung, Lagerwesen, Zusammenschlüsse im Handel usw. sind Fragenkreise, in die sie sich nach dem Wechsel erst einarbeiten müssen. Andererseits sind für sie die Kenntnisse der rechnerischen und der verwaltenden Funktion nicht mehr oder nur mehr teilweise anzuwenden, da sie nicht immer auf die Bedingungen in den Handelsberufen übertragen werden können.

Neben diesen Hauptrichtungen der Abwanderung waren auch andere Personen mit einem kaufmännischen Ausbildungsberuf nicht mehr in der dazugehörigen Berufsklasse tätig. Der Umfang der Aufgabe des erlernten Berufs war zwar dabei z.T. wesentlich kleiner als der in den Berufsklassen 5111 und 7121. Auch wurden oft nah verwandte Berufe ergriffen (z.B. Drogist wurde Einzelhandelskaufmann), und wir können unterstellen, daß in vielen Fällen die neue Tätigkeit der früheren ähnlich ist (z.B. gelernter Speditionskaufmann wurde Expedient in einem Großhandelsbetrieb und gelernter Steuerberatergehilfe wurde Sachbearbeiter in der Rechtsabteilung eines Industriebetriebes). Dennoch werden auch in diesen Fällen nicht alle Kenntnisse denen entsprechen, die im Erwachsenenberuf verlangt werden; es liegt also auch hier eine sachliche Diskrepanz vor, die je nach den individuellen Gegebenheiten verschieden stark ausgeprägt ist.

bb) Wechsel zwischen Erwachsenenberufen

Hatten wir oben festgehalten, daß 38 % aller Männer und Frauen nicht mehr im erlernten, sondern in einem anderen kaufmännischen Beruf tätig waren, so lag der Anteil des relativen Berufswechsels durch einen Wechsel innerhalb der kaufmännischen Erwachsenenberufe bei insgesamt 44 % der Personen mit kaufmännischer Lehre oder Anlernung, d.h. fast die Hälfte wechselte den nach Beendigung des Lehr- oder Anlernverhältnisses ergriffenen Erwachsenenberuf einmal oder öfter (vgl. Tabelle 24). Auch hier ergaben sich z.T. erhebliche Unterschiede nach Berufsklasse und Geschlecht:

So wechselten die in Handelsberufen (Berufsklasse 5111) beschäftigten Männer den einmal ergriffenen Erwachsenenberuf erheblich öfter (38 %) als die Frauen (6 %), während die in der Berufsklasse 7121 erfaßten Männer andererseits weniger oft wechselten (42 %) als die Frauen in

dieser Berufsklasse (67 %). In ihrer Gesamtheit nahmen die Frauen mit kaufmännischer Lehre öfter einen Wechsel vor (48 %) als die Männer mit der gleichen Berufsausbildung (40 %; einschließlich 1 Person mit Anlernberuf Handelsfachpacker); es fällt demgegenüber die große Zahl der Frauen mit kaufmännischer Anlernung auf (66 %), die einen relativen Berufswechsel nach der Beendigung ihres Anlernverhältnisses vornahmen.

Diese Zahlen erhalten besondere Bedeutung, wenn man weiß, welche Befriedigung den beschäftigten Personen ihre Berufstätigkeit verschafft: Eine repräsentative Umfrage unter den Arbeitnehmern in der Bundesrepublik Deutschland (einschließlich West-Berlin) ergab, daß z.B. nur 43 % der berufstätigen Personen in der Wirtschaftsgruppe "Handel, Geld, Versicherungen" ihre derzeitige Arbeit "voll und ganz" befriedigte (Gesamtdurchschnitt aller Angestellten: 50 %) ¹⁾. Es liegt die Vermutung nahe, daß es den übrigen Arbeitnehmern verhältnismäßig leicht fällt, den Beruf zu wechseln.

Für den Wechsel zwischen den einzelnen kaufmännischen Erwachsenenberufen gilt hinsichtlich der dabei entstehenden Diskrepanzen Ähnliches wie das für die Berufsrückkehr Festgestellte: Je öfter der Beruf gewechselt wird, umso größer wird die Entfremdung zum Ausbildungsberuf, und zwar im Hinblick auf die ursprünglichen Kenntnisse ebenso wie auf die inzwischen eventuelleerworbene Berufserfahrung. Dies ist bei einer großen Zahl der in kaufmännischen Berufen tätigen Personen der Fall, denn es haben immerhin 18 % der Männer und 34 % der Frauen mit kaufmännischer Lehre den Erwachsenenberuf zweimal

1) Vgl. o.V.: Mit gemischten Gefühlen bei der Arbeit, in: JW 6/1961, S. 271

oder öfter gewechselt (vgl. Tabelle 24).

Zwar werden wir im allgemeinen "davon ausgehen können, daß die Fluktuationsbereitschaft der Mitarbeiter mit zunehmenden Alter abnimmt" ¹⁾. Doch steigt der Anteil der Personen, die in Zukunft von einer Diskrepanz aufgrund des Wechsels zwischen den Erwachsenenberufen betroffen sein werden, offensichtlich an; weist doch z.B. die Gruppe der Männer unter 45 Jahren die höchsten absoluten Zahlen auf, und der Vergleich mit den älteren Personen zeigt, daß die jüngere mehr als die ältere Generation bereit war, den Erwachsenenberuf zu wechseln (vgl. Tabelle 25). Dies kann einmal eine erzwungene Folge der Kriegs- und Nachkriegsereignisse sein, kann aber andererseits durch einen freiwilligen Wechsel in den Zeiten der Voll- und Überbeschäftigung hervorgerufen worden sein.

Ähnliches gilt für die Frauen, bei denen umso weniger gewechselt wurde, je länger die Berufstätigkeit dauerte (vgl. Tabelle 25), so daß auch hier die sachlichen Diskrepanzen als Folge des Wechsels zwischen den Erwachsenenberufen bei jüngeren Personen, d.h. bei solchen, die weniger lang berufstätig waren, größer sind als bei den älteren Personen.

Wenn wir oben den absoluten Berufswechsel in jeder Form als eine negativ zu wertende Erscheinung - gesamtwirtschaftlich, betrieblich wie individuell gesehen - bezeichnet haben, dann können im relativen Berufswechsel, ungeachtet der daraus folgenden sachlichen Diskrepanzen zwischen Erwachsenenberuf und Berufsausbildung, doch z.T. positive Merkmale erblickt werden. Ein Wechsel

1) Marx, August: Die Personalplanung in der modernen Wettbewerbswirtschaft, Baden-Baden 1963, S. 54

jeweils innerhalb der Handelsberufe, Verkehrsberufe, Industrieberufe usw. kann bei jüngeren Personen dazu dienen, berufliche Erfahrungen zu sammeln ¹⁾, und er kann ein Mittel zur "Erweiterung des wirtschaftlichen und sozialen Erlebniskreises" ²⁾ werden. Zweifellos gilt dabei in vielen Fällen, was Riedel über die Berufswechsler sagt: "Es (sind) durchaus nicht die Schlechten, sondern im Gegenteil die Fleißigen, Unschematischen, Wagemutigen, die sich zuerst zum Berufswechsel entschließen" ³⁾.

Dennoch glauben wir, daß diese positive Einschätzung nicht uneingeschränkt gelten sollte, so z.B. nicht für diejenigen Personen, die mehrmals den Beruf wechseln. Bei etwa einem Fünftel der Männer und Frauen, die zweimal und öfter den Beruf gewechselt haben, und noch mehr bei etwa 8 %, die dreimal und öfter einen Wechsel vornahmen (vgl. Tabelle 24), heißt das aber, daß gegenüber den Vorteilen des erweiterten Horizonts und der vielgestaltigen Berufserfahrung die Nachteile überwiegen, die mit einer durch jeden Wechsel ansteigenden sachlichen Diskrepanz zwischen Ausgangs-(= Lehr-)beruf und endgültigen Einmündungsberuf entstehen.

-
- 1) Vgl. Hesse, Kurt: Das Berufsbild des Kaufmanns ..., a.a.O., S. 51
 - 2) Hylla, Erich: Forschungsaufgaben auf dem Gebiete der Berufserziehung, in: DBFS 6-7/1952, S. 431
 - 3) Riedel, Johannes: Kritische Äußerungen zu dem voranstehenden Artikel "Umbildungen im Berufsleben und in der Berufserziehung" von Eduard Spranger, in: Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt, a.a.O., S. 199

2. Diskrepanzen als Folge der zwischenbetrieblichen Fluktuation

a) Diskrepanzen durch Betriebswechsel

Auch die Frage, ob und wie oft kaufmännisch tätige Personen den Betrieb wechselten, kann anhand der G-Kartei beantwortet werden. (Nicht berücksichtigt haben wir bei der Auswertung einen Wechsel zwischen verschiedenen Betrieben desselben Unternehmens, z.B. der Filialbetriebe.) Von Bedeutung für den wechselnden Arbeitnehmer ist dabei, daß beim Betriebswechsel keine formalen Diskrepanzen aufzutreten brauchen; es entsteht vielmehr in aller Regel nur eine nach außen nicht sichtbare sachliche Diskrepanz.

Was wir im Zusammenhang mit dem relativen Berufswechsel sagten, gilt auch für den Betriebswechsel: Ein einmaliger Wechsel kann durchaus eine positive Wirkung für den Wechsler haben, denn "es kommt auch bei gelernten Angestellten häufiger vor, daß sie unmittelbar nach der Lehre oder bald darauf den Lehrbetrieb verlassen, um anderwärts berufseinschlägige Erfahrungen zu sammeln" ¹⁾.

Aus dieser Bewertung des Betriebswechsels ergibt sich, daß wir nicht, wie die auf die betrieblichen Belange abgestellten Untersuchungen - etwa über Fluktuationsstatistiken und -kennziffern ²⁾ -, die Zahl der aus einem Betrieb in einem bestimmten kürzeren Zeitraum (Monat, Halbjahr, Jahr usw.) ausscheidenden Personen feststellen wollen, sondern die Anzahl der Wechsel des

1) Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 39, Fußnote 34

2) Vgl. Bretschneider, Joachim: Um die betriebliche Fluktuationsstatistik ..., a.a.O., S. 422

Vgl. Harenslak, Artur: Um die Fluktuationsziffer, in: DA 20/1961, S. 652

Betriebes bzw. des Arbeitgebers im Laufe der gesamten Berufstätigkeit bis zum Stichtag unserer Analyse der G-Kartei. So bleibt denn auch der kostenwirtschaftliche Aspekt der Betriebe für uns im folgenden unberücksichtigt, ebenso wie die Frage, ob es berechtigt ist, Personen mit häufigerem Betriebswechsel als "Wandervögel" ¹⁾ oder "Zugvögel" ²⁾ zu bezeichnen.

Es geht uns vielmehr darum festzustellen, bei wie vielen Personen durch den Wechsel des Betriebes und damit ihrer Tätigkeit sachliche Diskrepanzen zwischen Erwachsenenberuf und Berufsausbildung entstanden: Bis zum Stichtag unserer Untersuchung hatten 72 % der Männer und 66 % der Frauen mit kaufmännischer Lehre oder Anlernung einmal oder öfter den Betrieb gewechselt, in der Gesamtheit also 70 % (vgl. Tabelle 26) ³⁾. Obwohl die Bezugszahl der Frauen mit kaufmännischer Anlernung (44 Personen) für eine schlüssige Aussage zu klein ist, bestätigen sich anscheinend doch auch hier "die betrieblichen Erfahrungen, daß berufliche qualifizierte Arbeitskräfte weniger fluktuieren (d.h. den Betrieb wechseln, d. Verf.) als die geringer qualifizierten" ⁴⁾. Wenn wir - wie oben ausgeführt - einen einmaligen Betriebswechsel noch nicht als negative Erscheinung betrachten wollen, so hatten andererseits immerhin noch 45 % der Männer (196 von 432) und 48 % der Frauen (126 von 263), zusammen

1) Vgl. B., K.: Die "Wandervögel" am Arbeitsmarkt werden seßhafter, in: FAZ Nr. 149 v. 1.7.1966

2) Vgl. o.V.: "Zugvögel" nicht erwünscht, in: DA 20/1960, S. 560

3) Mann/Molle ermittelten einen fast genauso hohen Anteil der Betriebswechsler (69,1 %; ohne Handelsschülerinnen).

Vgl. Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 39

4) Arlt, Fritz und Dorothee Wilms: Junge Arbeiter antworten ..., a.a.O., S. 28

also 46 % (322 von 695) oder fast die Hälfte dieses Personenkreises zweimal und öfter den Betrieb wechselt. Da demnach "die Fluktuationsfreudigkeit bei weiblichen Arbeitskräften geringer ist als bei männlichen" ¹⁾, treten bei Männern mit kaufmännischer Lehre oder Anlernung öfter sachliche Diskrepanzen als Folge des Betriebswechsels auf ²⁾.

Art und Ausmaß dieser Diskrepanzen werden durch die Besonderheit des früheren und des jetzigen Betriebes bestimmt. In vielen Fällen wird nach dem Betriebswechsel zugleich ein Berufswechsel vorliegen, so daß das oben darüber Gesagte hier ebenfalls zutrifft. Doch auch dann, wenn kein Berufs- mit dem Betriebswechsel verbunden ist, kommt es zu sachlichen Diskrepanzen. Nicht nur, daß die beiden Betriebe sich im Hinblick auf die kaufmännische Organisation unterscheiden; auch der Güter- bzw. Leistungsumsatz wird in jedem Betrieb durch spezifische innerbetriebliche und marktliche Gegebenheiten geprägt, und "an einer Vielzahl von Arbeitsplätzen, z.B. im Einkauf, Verkauf, Lager, Versand und Debitorenbuchhaltung (Mahnwesen!), sind spezielle Betriebserfahrungen erforderlich, die oft nicht innerhalb weniger Monate angeeignet werden können" ³⁾.

1) Schwennicke, Carl-Hubert: Zur Fluktuation der Arbeitskräfte ... (I), a.a.O., S. 592 (Hervorhebung im Original)

Vgl. auch Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 40

2) Demgegenüber stellen Myrdal/Klein - allerdings für nichtdeutsche Verhältnisse und ohne Berücksichtigung der Berufsausbildung - fest: "Stellungswechsel (d.h. Betriebswechsel, d. Verf.) sind bei Frauen durchschnittlich 50 - 60 v.H. (wenn nicht noch mehr) häufiger als bei Männern".

Myrdal, Alva und Viola Klein: Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf, Köln - Berlin o.J., S. 140

3) Klee, Josef: Die qualitative und quantitative Analyse ..., a.a.O., S. 74

Die in der Lehrfirma erworbenen Kenntnisse über betriebliche Zusammenhänge sind nun, im neuen Betrieb, nicht mehr anzuwenden, und zwar umso weniger, je öfter der Betrieb gewechselt wurde und je verschiedenartiger die Betriebe sind.

Die Folge für Betrieb und Mitarbeiter zugleich wird sein, daß "nicht der richtige Arbeitnehmer an den richtigen Arbeitsplatz gestellt ist" ¹⁾, sondern daß der Arbeitsplatz von einer Person besetzt wird, die nicht über die entsprechenden kaufmännischen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie über die einschlägige Berufserfahrung verfügt und daher eine unverhältnismäßig lange Einarbeitungs- oder Anlernzeit benötigt. Auch die Tatsache, daß "sich der Aufstieg im deutschen Betriebsleben mindestens im Middle-Management immer noch größtenteils durch den Betriebswechsel" ²⁾ vollzieht, kann nicht darüber hinwegtäuschen, daß für den größeren Teil der Arbeitnehmer eher das Gegenteil der Fall ist und daß für sie die durch häufigeren Wechsel zwischen verschiedenen Betrieben hervorgerufenen Diskrepanzen zwischen vorhandenen Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen einerseits, den Anforderungen im neuen Betrieb andererseits, fast zwangsläufig zu einer beruflichen Stagnation, wenn nicht zu einem beruflichen Abstieg führt.

b) Zur Diskrepanz durch Betriebsgrößenwechsel

Mit Hilfe der G-Kartei läßt sich ein Wechsel in der Betriebsgröße bei der zwischenbetrieblichen Fluktuation

1) o.V.: Umfang und Kosten der Fluktuation, a.a.O., S. 257

2) Kroeber-Keneth, L.: Weshalb sie gingen, in: FAZ Nr. 277 v. 29.11.1965

nicht feststellen. Da mit vielen Betriebswechseln aber gleichzeitig ein Wechsel der Betriebsgröße vorgenommen wird, dürften die folgenden Überlegungen auf einen großen Teil der Betriebswechsler zutreffen, d.h. die Zahl der Personen, die von Diskrepanzen durch Betriebsgrößenwechsel betroffen sind, kann als fast gleich groß angenommen werden.

Der Grund für die Entstehung sachlicher Diskrepanzen beim Wechsel zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe liegt in der verschieden weit fortgeschrittenen Arbeitsteilung innerhalb dieser Betriebe: "In kleinen Betrieben entfallen viele ... Funktionen auf den Leiter selbst, während mit dem Übergang zum Großbetrieb eine immer weiter gehende Entlastung der Spitze von delegierbaren Funktionen stattfindet, weil eine wachsende Anzahl von Ausführungsorganen zur Verfügung steht." ¹⁾ Daraus folgt die jeweilige Eigenart der Tätigkeit in größeren oder kleineren Betrieben, die insbesondere die rechnerische und die verwaltende Funktion betrifft. Während nämlich "in Großbetrieben beispielsweise der Trend zur Spezialisierung von Verwaltungstätigkeiten außerordentlich fortgeschritten ist, wird in kleinen Betrieben noch immer eine umfassende Kenntnis der Verwaltungstätigkeiten verlangt, da dort die Funktionen nicht in solcher Weise aufgeschlüsselt sind" ²⁾. Es liegt auf der Hand, daß so in der kaufmännischen Verwaltung "der Zwang zur Rationalisierung bei wachsender Betriebsgröße zu immer schärferer Differenzierung der Abteilungen und detaillierterer Arbeitszerlegung" ³⁾ führt.

1) Schäfer, Erich: Die Unternehmung ..., a.a.O., S. 174

2) Rühle von Lilienstern, Hans: Der Strukturwandel in der kaufmännischen Tätigkeit ..., a.a.O., S. 22

3) Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen (Hrsg.): Empfehlungen und Gutachten - Folge 7/8, a.a.O., S. 87

Doch auch im Handel und in seinen marktbezogenen Leistungsbereichen - Beschaffung und Absatz - sind unterschiedliche Auswirkungen der Betriebsgröße festzustellen: Mittel- und Großbetriebe können jeweils im Vergleich zu Klein- und Kleinstbetrieben stärkere Rationalisierungseffekte erzielen, und in der Großbetriebsform finden wir schon eine weitgehende innerbetriebliche Arbeitsteilung (Einkäufer, Verkäufer, Werbefachmann usw.) ¹⁾. Es folgt daraus, daß durch die weniger entwickelte oder überhaupt fehlende Arbeitsteilung nach leitenden und ausführenden Tätigkeiten in kleineren Betrieben in der Regel an die kaufmännischen Mitarbeiter weit höhere Anforderungen hinsichtlich der Reichweite ihrer Einsatzfähigkeit gestellt werden als in Großbetrieben ²⁾.

Weil also die funktionale Ausrichtung der Berufstätigen umso ausgeprägter ist, je größer der Betrieb ist, die Mehrzahl der Lehrlinge und Anlernlinge aber in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt ist ³⁾ bzw. nach universalen Gesichtspunkten ausgebildet wird (vgl. Seite 96), ergibt sich hieraus die Wichtigkeit der sachlichen Diskrepanzen, die bei einem Betriebsgrößenwechsel auftreten. Doch es ist offensichtlich "bisher noch nicht gebührend berücksichtigt worden, wie sehr die Betriebsgröße den Charakter der Berufstätigkeit bestimmt und daher je nach der Zahl der im Betrieb beschäftigten Menschen unterschiedliche Ansprüche nach Art und Intensität der beruflichen Ausbildung und Erziehung stellt" ⁴⁾.

-
- 1) Vgl. Behrens, Karl Christian: Kurze Einführung ..., a.a.O., S. 16 f
 - 2) Vgl. Zopp, Hans: Differenzierungsgründe der Leistung ..., a.a.O., S. 94
 - 3) Vgl. Antony, Ernst: Die Gestaltung der kaufmännischen Lehre ..., a.a.O., S. 77
 - 4) Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen (Hrsg.): Empfehlungen und Gutachten - Folge 7/8, a.a.O., S. 79

Die umfassenden Kenntnisse, die durch die universale Ausbildung und in kleineren Betrieben vermittelt wurden, müssen - je größer der Betrieb umso mehr - ersetzt werden durch Spezialkenntnisse auf einem bestimmten, eng begrenzten Arbeitsgebiet. Die übrigen während der Ausbildung erlernten, nun nicht mehr anwendbaren Kenntnisse und Fertigkeiten werden vergessen oder sind nach einer gewissen Frist ganz oder teilweise überholt.

Andererseits sind bei einem neuerlichen Wechsel, nun z.B. in einen kleineren Betrieb, die im Großbetrieb erworbenen Spezialkenntnisse nicht mehr verwendbar, da die funktionale Arbeitsteilung noch nicht oder erst in geringerem Ausmaß vorgenommen ist. Dann wird die Rückkehr auf das breit gestreute Wissen und Können notwendig, wie es - unter Umständen vor Jahren oder Jahrzehnten - während der Ausbildung erworben wurde.

c) Diskrepanzen durch Branchenwechsel in den Handels-
berufen-----

Da in der G-Kartei im allgemeinen Name und Branche der Arbeitgeber verzeichnet sind, ließ sich die Branchenzugehörigkeit der einzelnen Firmen und damit ihrer Mitarbeiter ermitteln. Wir stellten fest, daß die Hälfte der in der Berufsklasse 5111 erfaßten Männer und ein Drittel der Frauen mit kaufmännischer Lehre bis zum Stichtag einen Wechsel zwischen Betrieben verschiedener Branche vorgenommen hatten (vgl. Tabelle 27).

Die Tätigkeit in den Handelsberufen wird - meist als Verkäufer oder Verkäuferin oder aber als Einkäufer(in) - in unmittelbarer Beziehung zur umgesetzten Ware aus-

geübt. Auf Material- und Warenkunde wird daher in den Lehr- und Anlernberufen des Handels besonderer Wert gelegt, was sich auch darin zeigt, daß es für den Lehrberuf Einzelhandelskaufmann 18 verschiedene fachliche Ausbildungspläne je nach Branchenzugehörigkeit des Ausbildungsbetriebes gibt ¹⁾.

Die sachliche Diskrepanz zwischen dem heute ausgeübten Erwachsenenberuf und dem vorher erlernten Beruf, die Betriebs- und Betriebsgrößenwechsel hervorrufen, wird also noch verstärkt, wenn zugleich ein Wechsel in der Branche vollzogen wird. Die Größe der Diskrepanz hängt davon ab, wie groß die branchenmäßige Verschiedenheit beider Betriebe ist: Während z.B. ein Wechsel von einem Lebensmitteleinzelhandelsbetrieb in ein Tabakwarengeschäft ähnliche Branchenkenntnisse erforderlich macht und die dabei entstehende Diskrepanz also geringer ist, bestehen etwa in den Materialkenntnissen, die während der Lehre in einer Schreibwarenhandlung erworben wurden und denen, die für den Verkauf von Textilien notwendig sind, sehr viel größere Unterschiede, welche durch Branchenwechsel hervorgerufene Diskrepanzen in erheblich größerem Ausmaß auftreten lassen.

3. Zur Diskrepanz als Folge des Arbeitsplatzwechsels

Wie beim Betriebsgrößenwechsel konnten wir auch das Ausmaß des Arbeitsplatzwechsels nicht anhand der G-Kartei feststellen. Da er aber im Zusammenhang mit der Fluktuation gesehen werden muß, wollen wir dennoch an dieser Stelle kurz auf ihn eingehen.

1) Vgl. Berufsbild für den Lehrberuf Einzelhandelskaufmann (für die betriebliche Ausbildung), hrsg. v. W. Bertelsmann Verlag KG Bielefeld

Es ist "zwar theoretisch denkbar, aber praktisch normalerweise nicht zu verwirklichen, daß eine Arbeitskraft während der gesamten Dauer ihrer Tätigkeit ... vom ersten Arbeitstag an bis zur Arbeitsunfähigkeit im Alter ... nur in einem Betrieb und an einem Arbeitsplatz tätig ist" ¹⁾. Da jedoch die Verhältnisse in der gesamten Wirtschaft ebenso wie in den einzelnen Betrieben dauernden Veränderungen unterworfen sind (neue Produktions- und Absatzverhältnisse, Betriebserweiterung, organisatorische Maßnahmen usw.), ist zu erwarten, daß jeder Berufstätige einmal oder mehrere Male seinen Arbeitsplatz innerhalb eines Betriebes wechseln muß bzw. daß ihm neue Funktionen übertragen werden.

Diesem zwangsläufig vorgenommenen steht der freiwillige Arbeitsplatzwechsel gegenüber, der zu "den Bestrebungen des Betriebs (gehören kann, d. Verf.), durch einen planmäßigen Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Betriebes ... den Erfahrungskreis und Bildungshorizont zu erweitern" ²⁾. Solche Maßnahmen sind im Rahmen der kaufmännischen Erwachsenenbildung zu sehen und haben besonderes Gewicht hinsichtlich des Zweiten Bildungswegs für Kaufleute.

In beiden Fällen tritt aber eine sachliche Diskrepanz auf, die durch den Unterschied der am neuen Arbeitsplatz notwendigen und den während der Berufsausbildung erworbenen Kenntnissen bestimmt wird. Sie ist einmal

1) Goossens, Franz: Der Personal-Wechsel ..., a.a.O., S. 78 (Hervorhebungen im Original)

2) Kieslinger, Adolf: Diskussionsbeitrag zum Thema "Der Strukturwandel in der kaufmännischen Tätigkeit ...", in: Veröff. d. DVKB, Band 99, a.a.O., S. 65

Vgl. auch Löbner, Walther: Über berufsfördernde Erwachsenenbildung, in: Gedanken zur Wirtschaftspädagogik, Festschrift für F. Schlieper zum 65. Geburtstag (Hrsg.: K. Abraham), Freiburg i. Br. 1962, S. 144

dadurch gekennzeichnet, daß jetzt bestimmte Berufsqualifikationen brachliegen ¹⁾ und zum anderen, daß wesentliche Kenntnisse für die Ausübung der nun übertragenen oder übernommenen Aufgaben und damit für die Ausfüllung des neuen Arbeitsplatzes fehlen.

1) Siebel/Hetzler stellten fest, daß dies auf 20 % der Arbeiter mit Arbeitsplatzwechsel zutrifft.

Vgl. Siebel, Wigand und Hans Wilhelm Hetzler: Innerbetrieblicher Funktionszusammenhang und Berufsqualifikation ..., a.a.O., S. 95

Abschnitt E: Diskrepanzen in den typischen kaufmännischen Frauenberufen

=====

I. Die Erwerbstätigkeit der Frau in den kaufmännischen Berufen

Die Frauenerwerbstätigkeit hat in der gesamten Wirtschaft große Bedeutung gewonnen, auch im kaufmännischen Bereich, in dem sich sogar solche Berufe entwickelt haben, die als typische Frauenberufe zu bezeichnen sind. Durch diese Situation ergeben sich spezielle Probleme hinsichtlich der Diskrepanzen zwischen Erwachsenenberuf und Berufsausbildung; es erscheint uns daher angebracht, diesen Fragen einen besonderen Abschnitt zu widmen.

Es hat, neben der innerhäuslichen Tätigkeit, auf allen Stufen der wirtschaftlichen Entwicklung und in allen Kulturkreisen auch eine außerhäusliche Berufstätigkeit der Frau gegeben, so vor allem in der Landwirtschaft, und "der Begriff der 'Nur-Hausfrau' ... ist schon ein Sonderfall der Sozialgeschichte" ¹⁾. Doch "noch zu Beginn des 19. Jahrhunderts galt in Deutschland die Tätigkeit der Hausfrau und der Mutter als der Frauenberuf schlechthin" ²⁾.

Mit der einsetzenden Industrialisierung nahm die Erwerbstätigkeit der Frau größeren Umfang an, und zu den Arbeiterinnen in Manufakturen und Fabriken traten zu Beginn des 20. Jahrhunderts die weiblichen Angestellten in der privaten Wirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung. "Die fortschreitende Rationalisierung der gesamten Büro-

1) Marx, Ingeborg: Analyse der gegenwärtigen Situation der Frauenarbeit, in: Arbeitswelt und Bildung der Frau heute - Bildung und Bildungsauftrag in der Industriegesellschaft (Hrsg.: I. Marx), Köln o.J. (1964), S. 23

2) Riewe, Manfred: Die Problematik der Teilzeitarbeit, Diss. Mannheim 1958, S. 4

arbeit durch Schreib-, Rechen- und Buchungsmaschinen, durch die Umstellung der Buchhaltung vom festgebundenen Buch auf die Kartei, von der Übertragungs- zur Durchschreibebuchführung, die Einführung des Lochkartenverfahrens und der maschinellen Datenverarbeitung erweitern dieses Betätigungsfeld der Frau immer mehr." ¹⁾ Diese Entwicklung führte zu einer fortschreitenden Differenzierung der kaufmännischen und verwaltenden Tätigkeiten und ließ Arbeitsplätze mit begrenzten fachlichen Anforderungen entstehen: Dadurch "hat (sie) einem großen Kreis von Frauen die Möglichkeit der Tätigkeit als kaufmännische Angestellte erschlossen" ²⁾.

Die große Anziehungskraft, die die Angestelltenberufe heute haben und die "wesentlich auf dem sozialen Rang (beruht), den die Angestelltentätigkeit im Gefüge des Berufslebens hat" ³⁾, äußert sich in den Berufswünschen junger Mädchen: Während die Büroberufe 1962/63 mit 21 % dominierten (1950/51: 13,1 %), hat demgegenüber der Wunsch, einen Verkaufsberuf zu ergreifen, sichtbar abgenommen (1962/63: 15,1 %; 1950/51: 18,6 %) ⁴⁾. Allein 29 % der Mädchen mit mittlerer Reife streben einen Beruf im Bereich "Verwalten, Buchen, Schreiben" an, und auch bei den Volksschulabgängerinnen stehen die Berufe der Büroangestellten an der Spitze der Wunschkala ⁵⁾.

1) Ebel, Karl: Die Handelsschule (Berufsfachschule), in: HkS, S. 175

2) Schulze, Ursel: Ausbildung und Stellung der Frau in den kaufmännischen Berufen, in: Die Wirtschaft braucht die Frau (Hrsg.: R. Bergholtz), Darmstadt 1956, S. 152

3) Tritz, M.: Die weiblichen Arbeitskräfte in der heutigen Wirtschaft, in: Die Wirtschaft braucht die Frau, a.a.O., S. 13

4) Vgl. Deutsches Industrieinstitut (Hrsg.): Ausbildung, Weiterbildung, Aufstieg von Mädchen und Frauen in der modernen Arbeitswelt, 2. Aufl., Köln 1964, S. 6

5) Vgl. ebenda, S. 7 f

Da die Mädchen "immer häufiger ... im Beruf eine dauernde Lebensform (erblicken), die auch die Gründung einer Familie nicht aufheben soll" ¹⁾, konnte bei dieser Entwicklung nicht ausbleiben, daß sich "sowohl bei den Eltern als auch bei den Mädchen selbst ... die Erkenntnis durchgesetzt (hat), daß eine gute Berufsausbildung nicht nur eine sichere Existenzgrundlage bildet, sondern auch zur Entfaltung der Persönlichkeit beiträgt" ²⁾. Das Ergebnis dieser Einsicht zeigt sich am hohen Anteil der Mädchen an den Berufsfachschülern und an denungsverhältnissen: Über die Hälfte der Schüler kaufmännischer Berufsfachschulen ist weiblich (vgl. Tabelle 1), und in den kaufmännischen Ausbildungsberufen beträgt der Anteil der Mädchen fast zwei Drittel bei den kaufmännischen Kernberufen und 70 % bei den abgeleiteten kaufmännischen Berufen; insgesamt sind fast zwei Drittel der kaufmännischen Lehrlinge und Anlernlinge weiblich (vgl. Tabelle 5).

Seit dem Ende des 19. Jahrhunderts hat sich auch in den Erwachsenenberufen der Anteil der in kaufmännischen und verwandten Berufen tätigen Frauen beträchtlich erhöht: Noch 1882 machten Beamtinnen und weibliche Angestellte nur wenig mehr als 2 % der Arbeitnehmer in Handel und Verkehr aus; 1950 war es über die Hälfte, und in Industrie und Handwerk stieg ihr Anteil auf 29 % (vgl. Tabelle 28).

-
- 1) Hinneburg, Klara: Mädchenbildung in kaufmännischen Schulen, in: HkS, S. 138

Allerdings scheint die Neigung jüngerer Frauen, auf eine Berufsausbildung zu verzichten und sofort in einen Beruf einzutreten, wieder zuzunehmen.

Vgl. Elsner, Ilse: Ausbildung und Fortbildung als Chance der Frau, in: Gegenwartskunde - Zeitschrift für Wirtschaft und Schule, 4/1965, S. 309

- 2) Weegmann, Ingeborg: Berufsausbildung der Mädchen - Fehlinvestition? In: DA 21-22/1965, S. 657

Für den Bereich des Handelsgewerbes wies schon Schürholz darauf hin, daß im Jahr 1925 der Anteil der Frauen 36,7 % betrug und daß dieser sich damit seit 1907 verdreifacht hatte ¹⁾. Bis zum Jahre 1961 (Volks- und Berufszählung) hatte sich dieser Anteil auf 56,7 % (in der gesamten Berufsgruppe 51) erhöht, und er lag in der Berufsklasse 5111 (Ein- und Verkäufer) sogar bei fast drei Vierteln der Erwerbstätigen in dieser Berufsklasse. Aber auch in den Verwaltungsberufen (Berufsgruppe 71) betrug der Anteil der Frauen in diesem Zeitpunkt über 50 %, ebenso bei den Berufsklassen 7121 (Industriekaufmann) und 7123 (Buchhalter). (Vgl. Tabelle 29)

Wir haben festgestellt, daß im Februar 1965 in der Altersgruppe bis 29 Jahre der Anteil der Frauen in kaufmännischen Berufen wesentlich höher lag als der der Männer (vgl. Seite 127), nämlich bei über 53 %. Im Alter von 30 bis 44 Jahren stand ein Viertel der Frauen, und ein Fünftel war über 45 Jahre alt (vgl. Tabelle 15). Damit unterscheidet sich die Altersgliederung in kaufmännischen Berufen ganz beträchtlich von der der Gesamtzahl der weiblichen Erwerbstätigen (Mai 1965: 38,4 %, 28,3 % bzw. 33,3 % ²⁾). Dabei ist festzuhalten, "daß der Anteil der erwerbstätigen Frauen in den höheren Altersgruppen der 40- bis 60-jährigen sowohl bei den verheirateten als auch bei den verwitweten und geschiedenen erheblich zunimmt - ein statistischer Niederschlag der sich ausdehnenden Tendenz einer Rückkehr älterer Frauen in den Beruf" ³⁾; denn wenn die Kinder selbständig geworden sind und das Elternhaus verlassen

1) Vgl. Schürholz, Franz: Grundlagen einer Wirtschaftspädagogik ..., a.a.O., S. 35

2) Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1966, Stuttgart und Mainz o.J. (1966), S. 157 (Zitierung im weiteren: "Statistisches Jahrbuch für die BRD 1966")

3) Deutsches Industrieinstitut (Hrsg.): Ausbildung, Weiterbildung, Aufstieg von Mädchen und Frauen ..., a.a.O., S. 3

haben, ist für den Wiedereintritt in den Beruf "bei älteren Frauen ... oft der Wunsch maßgebend, wieder einen Wirkungskreis zu haben" ¹⁾.

II. Die typischen kaufmännischen Frauenberufe

1. Der Begriff "typischer kaufmännischer Frauenberuf"

Wenn im Jahre 1965 über ein Drittel ²⁾ der Arbeitsplätze von Frauen besetzt war, dann gehörten dazu Berufe, in denen nur oder fast nur Frauen tätig sind. Es sind dies zum einen die klassischen Frauenberufe, nämlich "alle Tätigkeiten des Behütens, Pflagens, Umsorgens, Erziehens und dgl. - klassisch deswegen genannt, weil sie der Vorstellung vom Wesen der Frau adäquat sind" ³⁾. Zum anderen müssen wir dazu auch diejenigen unter den kaufmännischen Berufen zählen, die üblicherweise nicht von Männern ergriffen oder die, ohne die Männer auszuschließen, nahezu ausnahmslos von Frauen ausgeübt werden, d.h. die von uns sog. typischen kaufmännischen Frauenberufe.

Doch nicht nur das quantitative Merkmal macht diese Berufe zu "typischen Frauenberufen", sondern für sie gilt wie in allen Wirtschaftszweigen, daß "die Frauen überwiegend die einfachen bis mittleren Arbeiten ausführen" ⁴⁾.

1) Schinzinger, Francesca: Die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die Erwerbstätigkeit der Frau, Diss. Mainz 1960, S. 63

2) 9,834 Mio. Frauen (= 36,3 %) von 27,1 Mio. Erwerbstätigen im Bundesgebiet einschl. Berlin

Vgl. Statistisches Jahrbuch für die BRD 1966, S. 149

3) Schmidt, Norbert: Die Berufstätigkeit der Frau als soziologisches Problem, Diss. Stuttgart 1959, S. 65

4) Tritz, Maria: Die berufstätige Frau, in: Die Frau in unserer Zeit - Ihre Wandlung und Leistung (Sammelwerk), Oldenburg (Oldbg) - Hamburg 1954, S. 128 (Im Original hervorgehoben)

Auch im kaufmännischen Bereich herrscht hinsichtlich einer Reihe von Berufen die Ansicht, "daß Frauen sich besser für 'untergeordnete', d.h. einfachere Arbeiten eignen, während die 'gehobenen' Tätigkeiten, d.h. solche, die weitreichende Fachkenntnisse oder aber eigene Initiative erfordern, männliches Reservat sind" ¹⁾; die Folge davon ist, daß "in der von Männern gestalteten Arbeitswelt ... die Frau insgesamt noch benachteiligt" ²⁾ wird. Dies äußert sich auch darin, daß von den weiblichen Angestellten "fast 15 % mit rein mechanischer, schematischer Arbeit befaßt (sind). 63 % bevölkern die nächste Stufe, charakterisiert durch einfache Aufgaben ohne Entscheidungsbefugnis." ³⁾

Der Grund für diese Einschätzung der berufstätigen Frau ist zweifellos die Ansicht, "der Mann sei als der mehr sachlich Orientierte der eigentliche bzw. wünschenswerte Berufsmensch" ⁴⁾, und es gilt als sicher, daß "das Interesse der Frau ... auch im Betrieb stärker an die Person der Umwelt gebunden (bleibt) als an die Sachinhalte" ⁵⁾. Doch ist der konkrete Grund dafür, daß zwar "die Gleichheit der Geschlechter im Prinzip anerkannt, in der Arbeit (aber, d. Verf.) diese Gleichheit eine Fiktion" ⁶⁾

-
- 1) Schlicht, Eva Marie: Wie steht es um die Gleichberechtigung der Frau im Betrieb? In: MuA 6/1964, S. 167 (Hervorhebungen im Original)
 - 2) Deutscher Ausschuß für das Erziehungs- und Bildungswesen (Hrsg.): Empfehlungen und Gutachten - Folge 7/8, a.a.O., S. 84
 - 3) Elsner, Ilse: Ausbildung und Fortbildung als Chance der Frau, a.a.O., S. 309
 - 4) Moers, Martha: Die Frau im persönlichen Bereich und in der Arbeit, in: Persönliche Welt - Arbeitswelt, Jahrbuch 1953-1954 der Studiengesellschaft für praktische Psychologie (Hrsg.: H. Petri), Lüneburg 1954, S. 88
 - 5) Kroeber-Keneth, L.: Frauen unter Männern - Grenzen und Möglichkeiten der arbeitenden Frau, Düsseldorf 1955, S. 88
 - 6) Riedel, Johannes: Über die Zukunft der Berufserziehung, in: BPZ 1/1962, S. 10

ist, am ehesten darin zu suchen, daß "die durch Eheschließung verkürzte Berufsdauer der Frau ... ein starkes Hemmnis für das berufliche Fortkommen" ¹⁾ bedeutet: Wirtschaftliche Überlegungen hindern die Betriebe daran, die Frauen, deren zeitlich begrenzte Berufsausübung meist von vornherein abzusehen ist, an Arbeitsplätzen einzusetzen, deren verantwortungsvolle Aufgaben nur mit fundierten Fachkenntnissen und langjähriger Berufserfahrung erfüllt werden können.

Auch die Zugehörigkeit der typischen kaufmännischen Frauenberufe zur kaufmännischen Hilfsfunktion trägt zu ihrer Beurteilung bei: Außer den technischen Fertigkeiten haben sie keine besonderen Tätigkeitsmerkmale. Sie besitzen damit eine stark ausgeprägte Austauschbarkeit zwischen den übrigen Funktionen, die die Anlern- und Einarbeitungszeiten verkürzt und den Arbeitsplatzwechsel erleichtert. Die Möglichkeit, sich spezifisch kaufmännische Kenntnisse innerhalb einer einzelnen Funktion zu erwerben und sich letztlich mit dieser Funktion beruflich zu identifizieren, besteht damit in den seltensten Fällen.

Nach diesen Ausführungen können wir die typischen kaufmännischen Frauenberufe in folgender Weise bestimmen: Sie werden ausschließlich oder fast ausschließlich von Frauen ausgeübt, im allgemeinen nach kurzer Einarbeitungszeit und meist in einfacheren und untergeordneten Tätigkeiten, und ihre Angehörigen besitzen, im Gegensatz zu denen anderer kaufmännischer Berufe, einen hohen Grad der Austauschbarkeit zwischen verschiedenen Funktionen.

2. Die einzelnen typischen kaufmännischen Frauenberufe

Keiner der kaufmännischen Ausbildungsberufe ist ausdrück-

1) Tritz, M.: Die weiblichen Arbeitskräfte in der heutigen Wirtschaft, a.a.O., S. 17

lich für Mädchen vorbehalten, und wenn auch einige von ihnen im Berufsbild nur im Femininum genannt sind (Bürogehilfin, Verkäuferin im Bäcker-, Konditoren- oder Fleischerhandwerk und Werkgehilfin), so werden doch auch hier männliche Jugendliche ausgebildet. Die Zielsetzung in der Berufsausbildung der genannten Berufe und der hohe Anteil der Mädchen berechtigen uns dennoch, sie zu den typischen kaufmännischen Frauenberufen zu zählen; dieser Anteil betrug 1965 im einzelnen (vgl. Tabelle 4):

Werkgehilfin	100	%
Verkäuferin im Konditorenhandwerk	100	%
Verkäuferin im Fleischerhandwerk	99,94	%
Verkäuferin im Bäckerhandwerk	99,91	%
Bürogehilfin	99,81	%

Diesen Ausbildungsberufen stehen andere gegenüber, die einen sehr hohen weiblichen Anteil aufweisen (Drogist 80 %, Einzelhandelskaufmann 79 %, Reisebürokaufmann 79 %, Buchhändler 78 % u.a.; vgl. Tabelle 4); doch sind sie nach Anlage und Ausbildungsziel nicht den Mädchen vorbehalten und gehören deshalb nicht zu den typischen kaufmännischen Frauenberufen.

Lassen wir die Verkäuferinnenberufe im Handwerk außer Betracht, dann stellen wir fest, daß die Tätigkeiten in allen typischen kaufmännischen Frauenberufen in erster Linie durch die technischen Fertigkeiten Kurzschrift und Maschinenschreiben gekennzeichnet werden; wir könnten sie daher mit einiger Berechtigung auch als "Schreibberufe" bezeichnen. Sie sind in der amtlichen Berufsklassifizierung in der Berufsklasse 7121 miterfaßt (Kontoristinnen und Bürogehilfinnen), oder es ist dort für sie die Berufsklasse 7128 ("Stenograph, Stenotypist, Maschinenschreiber" ¹⁾) vorbehalten; in den ausgewer-

1) Vgl. Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.):
Klassifizierung der Berufe ..., a.a.O., S. 11

teten Stellenanzeigen wurden am häufigsten die Bezeichnungen "Kontoristin", "Stenokontoristin", "Stenotypistin" und "Sekretärin" von den Betrieben verwendet. Zwar gibt es praktisch keine genaue Abgrenzung für diese Erwachsenenberufe; doch lassen sie sich nach folgenden Gesichtspunkten charakterisieren:

Die von der Bezeichnung her eindeutig als "Schreibberuf" festgelegte Tätigkeit ist die der Stenotypistin; als solche "wird in der Regel eine Angestellte des Verwaltungsbereichs bezeichnet, die in der Lage ist, ein Diktat in Stenogramm aufzunehmen und es einwandfrei in Maschinenschrift wiederzugeben. Die Grundtätigkeit ist also das Schreiben." ¹⁾ Dementsprechend ermittelte Bast, daß "bei den Stenotypistinnen ... nur 1/4 der Arbeitsleistung auf Nebenarbeiten (entfällt), während knapp 60 % dem Schreiben der Briefe dient" ²⁾. Allerdings weist Fuhrmann darauf hin, daß zwar 37 % der weiblichen Angestellten die Bezeichnung "Stenotypistin" tragen, aber nur 6 % "in reinen Schreibbüros, d.h. ausschließlich mit Maschinenschreiben nach Diktat oder Diktaphon" ³⁾ beschäftigt sind. Es geht daraus hervor, daß über die rein schreibtechnischen hinaus noch andere Fertigkeiten und Kenntnisse von der Stenotypistin verlangt werden, nämlich vor allem solche des kaufmännischen Schriftverkehrs und des berufsbezogenen Rechnens sowie eine gute Allgemeinbildung.

Dem steht die Tätigkeit der Sekretärin gegenüber: Ihre Aufgaben sind

-
- 1) Fuhrmann, Jochen: Berufsausbildung - Schein und Wirklichkeit, Berlin-Spandau 1959, S. 14
 - 2) Bast, Georg: Die berufliche Tätigkeit des Stenografen und Maschinenschreibers - Bericht über den Erhebungsbogen für Kurzschrift und Maschinenschreiben, Veröff. d. DVKB, Band 94, Braunschweig 1959, S. 11
 - 3) Fuhrmann, Jochen: Berufsausbildung ..., a.a.O., S. 15

1. "wesentlich vielfältiger (als die einer Stenotypistin, d. Verf.). Sie muß
2. ein hohes Maß an Verantwortungsgefühl haben,
3. ohne Angaben und Anweisungen arbeiten können,
4. auch streng vertrauliche Dinge entsprechend behandeln,
5. gute Umgangsformen haben und über Beweglichkeit im Umgang mit Besuchern verfügen,
6. Kenntnisse in einer oder zwei Fremdsprachen haben" 1).

Dieser Beruf ist also hauptsächlich gekennzeichnet "durch zusätzliche oder höhere Anforderungen hinsichtlich der Treue und Bereitschaft des Gedächtnisses, weiter in der Richtung einer außergewöhnlichen Kombinationsgabe und eines überdurchschnittlichen Diskussions- und Organisationsvermögens und schließlich hinsichtlich der Selbständigkeit, Verschwiegenheit und Kontaktfähigkeit" 2). Durch die ihr Übertragene größere Verantwortung reicht der Beruf der Sekretärin über den Rahmen der anderen typischen kaufmännischen Frauenberufe hinaus, und man könnte fragen, warum er trotz der anspruchsvolleren Tätigkeit ein ausschließlicher Frauenberuf bleibt; in- dessen steht auch "beim Beruf der Sekretärin ... das Moment des persönlichen Dienens im Vordergrund, und damit fällt er automatisch in den Bereich der Frau" 3), so daß er - von seltenen Ausnahmen abgesehen - nicht von Männern ausgeübt wird.

-
- 1) Bast, Georg: Die berufliche Tätigkeit des Stenogra-
fen ..., a.a.O., S. 12
 - 2) Löbner, Walther: Leitgedanken zur Ausbildung und
Fortbildung weiblicher Angestellter, insbesondere
der Sekretärinnen, in: WF 1/1964, S. 5
 - 3) Schmidt, Norbert: Die Berufstätigkeit der Frau ...,
a.a.O., S. 67

Auch "hinter der Berufsbezeichnung Kontoristin verbirgt sich ... eine Fülle von abweichenden Voraussetzungen" ¹⁾, und es trifft sicher zu, daß "in manchen Gegenden ... der Name Kontoristin nur für die unterste Angestellte im Kontor gebraucht (wird), die die einfachsten Arbeiten zu erledigen hat" ²⁾. Doch dürfte dieser Beruf meist "in der Praxis eine Mischung von Stenotypistin und Buchhalterin" ³⁾ darstellen, wobei sich das Gewicht der Tätigkeit einer Stenokontoristin mehr oder weniger zugunsten der "schreibtechnischen" Fertigkeiten Kurzschrift und Maschinenschreiben verlagern wird.

3. Ermittelte Zahlenwerte zu den typischen kaufmännischen Frauenberufen

In den typischen kaufmännischen Frauenberufen waren nach unseren Feststellungen etwa 35 % der Frauen tätig, die in den von uns ausgewerteten kaufmännischen Berufsklassen der Arbeitnehmerkartei erfaßt waren. Dabei waren als Kontoristinnen und Bürogehilfinnen, die wir hier noch einmal gesondert betrachten und daher aus der Berufsklasse 7121 herausgreifen wollen, über die Hälfte der in dieser Berufsklasse erfaßten Frauen beschäftigt. Die in der Berufsklasse 7128 registrierten Frauen sind alle den typischen kaufmännischen Frauenberufen zuzurechnen, und wir werden sie bei den folgenden Ausführungen entsprechend berücksichtigen. (Vgl. Tabelle 30)

Von den Stellenangeboten waren demgegenüber etwa 65 % an Frauen für die Berufe Kontoristin, Stenotypistin, Sekretärin usw. gerichtet (vgl. Tabelle 10). Das ist

-
- 1) Mann, Werner: Die berufliche Ausbildung des kaufmännischen Nachwuchses ..., a.a.O., S. 60
 - 2) Moers, Martha: Frauenerwerbsarbeit und ihre Wirkungen auf die Frau, Recklinghausen o.J., S. 138
 - 3) Schulze, Ursel: Ausbildung und Stellung der Frau in den kaufmännischen Berufen, a.a.O., S. 158

doppelt soviel wie Frauen tatsächlich in diesen Berufen tätig sind - ein Spiegel dessen, was Eick in journalistischer Manier so ausdrückt: "Mit anderen Worten, man reißt sich um gute Sekretärinnen." 1)

Die Altersgliederung wiederum stimmt bei den typischen kaufmännischen Frauenberufen fast genau überein mit der, die wir für die Gesamtheit der Frauen in den ausgewerteten Berufsklassen feststellten (vgl. Tabelle 15), und der Anteil in den einzelnen Altersgruppen beträgt:

Frauen bis 29 Jahre	52 %
Frauen von 30 bis 44 Jahren	26 %
Frauen über 45 Jahre	22 %

Auch die durchschnittliche Dauer der Tätigkeit in kaufmännischen Berufen entspricht bei den typischen kaufmännischen Frauenberufen etwa der, die wir für die kaufmännisch tätigen Frauen insgesamt feststellten (vgl. Tabelle 31); sie beträgt bei

Frauen mit kaufmännischer Lehre	11,9 Jahre
Frauen mit kaufmännischer Anlernung	18. Jahre
Frauen mit qualifizierter oder ohne kaufmännische Berufsausbildung	12,5 Jahre.

Es fällt dabei auf, daß Frauen mit kaufmännischer Anlernung weit länger, nämlich etwa eineinhalb mal so lang, in einem kaufmännischen Beruf tätig sind als Frauen mit kaufmännischer Lehre, mit qualifizierter kaufmännischer Berufsausbildung oder ohne kaufmännische Berufsausbildung.

1) Eick, Jürgen: Auf der Suche nach Sekretärinnen,
in: FAZ Nr. 163 vom 18.7.1966

III. Die ermittelten Diskrepanzen

1. Diskrepanzen als Folge des Funktionswandels in den typischen kaufmännischen Frauenberufen

Wenn auch keines der Berufsbilder auf die Ausübung eines der typischen kaufmännischen Frauenberufe zugeschnitten ist, so erscheint es uns doch berechtigt, auch hier die zwischen diesen Erwachsenenberufen und den kaufmännischen Ausbildungsberufen auftretenden Diskrepanzen festzuhalten: Wie wir später sehen werden (vgl. Seite 180) hat ein erheblicher Teil der Frauen, der heute in typischen kaufmännischen Frauenberufen tätig ist, nämlich über ein Drittel, eine kaufmännische Lehre oder Anlernung genossen, so daß auf sie die im folgenden ermittelten Diskrepanzen zutreffen. Dabei gehen wir hinsichtlich des Funktionswandels nur auf die Berufe Stenokontoristin, Stenotypistin und Sekretärin ein; für die Berufe der Kontoristin und der Bürogehilfin gelten die Feststellungen, die wir für die Diskrepanzen im Tätigkeitsbereich des Innenkaufmanns getroffen haben ¹⁾.

Zur Bestimmung der Diskrepanzen als Folge des Funktionswandels in den typischen kaufmännischen Frauenberufen wollen wir denselben Weg einschlagen wie im Zusammenhang mit den übrigen kaufmännischen Erwachsenenberufen: Den Erwachsenenentätigkeitsbildern der genannten drei Berufe, für die ausführliche berufsanalytische Untersuchungen hinsichtlich des Funktionswandels im kaufmännischen Büro- und Verwaltungsbereich vorliegen (vgl. Übersicht 7), stellen wir die Berufsbilder der kaufmännischen Kernberufe gegenüber (vgl. Übersicht 3). Auch hier müssen wir uns darauf beschränken, jeweils die Gesamtheit der Ausbildungsberufe mit der Gesamtheit der Erwachsenenberufe zu vergleichen.

1) Vgl. Seite 72 ff

Zunächst sei festgehalten, daß der von Mann/Molle festgestellte Inhalt der Erwachsenentätigkeit für Stenokontoristin, Stenotypistin und Sekretärin (vgl. Übersicht 7) unsere Definition dieser typischen kaufmännischen Frauenberufe stützt: Bei allen stehen die schreibtechnischen Fertigkeiten an der Spitze der beruflichen Erfordernisse (fünfmal Tiefenstufe 3, einmal Tiefenstufe 2). Doch auch die Verwendung der Arbeitsmittel und die verwaltende Teilfunktion Schriftverkehr sind bei diesen Berufen von relativ großer Wichtigkeit (fünfmal Tiefenstufe 2, einmal Tiefenstufe 3).

Bei der Stenokontoristin treten weitere Tätigkeiten aus der rechnerischen und der verwaltenden Funktion hinzu, so daß sie damit zwischen dem Beruf der Kontoristin und dem der Stenotypistin einzuordnen ist: Vor allem hinsichtlich des kaufmännischen Rechnens und der Buchführung ist diese Erweiterung über die rein schreibtechnischen Fertigkeiten hinaus zu beobachten. Daneben zeigen die angegebenen Tiefenstufen, die für die Sekretärin ermittelt wurden, daß an sie die größten Anforderungen gestellt werden, zu denen auch Rechtskenntnisse, Kenntnisse im Personal- und Sozialwesen sowie Fremdsprachenkenntnisse - diese sogar teilweise mit Tiefenstufe 3 - gerechnet werden müssen.

Oben zeigten wir (vgl. Seite 102), daß Frauen mit kaufmännischer Lehre, die einen der typischen kaufmännischen Frauenberufe ergreifen, einen beruflichen Abstieg in Kauf nehmen müssen. Dies wird besonders deutlich beim Beruf der Stenotypistin, deren Erwachsenentätigkeit sich weitgehend in Schreibarbeiten erschöpft. Viele Kenntnisse, die während der kaufmännischen Berufsausbildung vermittelt werden und die händlerische sowie die rechnerische, zum großen Teil auch die verwaltende Funktion betreffen, werden daher später nicht mehr angewandt werden können.

Übersicht 7: Anforderungen in typischen kaufmännischen Frauenberufen

Funktion/ Teilfunktion od. Kenntnisse x)	Steno- kont.	Steno- typ.	Sekre- tärin
<u>1.händl.Funkt.</u> Kassenwesen	1		1
<u>2.rechn.Funkt.</u> R.prfg./-ausst. Zahlungsverk. Buchführung Statistik	1 2 2 1		1,5 2 2 2
<u>3.verw.Funkt.</u> Schriftverk. Postverkehr Kartei u. Reg. Personalwesen sonstige	2 2 2 1	2 1 0,5	2 2 2 1 2
<u>4.übrige berufs- bez. Kenntnisse u. Fertigkeiten</u> Kaufm. Rechnen Rechtskenntn. Fremdsprachen Kurzschrift Maschinenschr. Verw.d.Arbeitsm. sonstige	2 2 3 2	1 3 3 2	2 1 (3) ^{xx} 3 3 2 1

x) Die Zahlen geben die Tiefenstufen an (vgl. Anmerkung zu Übersicht 4).

xx) Zunehmend 3, in wenigstens einer Fremdsprache

Nach: Mann, Werner und Fritz Molle: Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter ..., a.a.O., S. 157 f, S. 133 f, S. 147

Weniger schwerwiegend sind die Diskrepanzen, die beim Erwachsenenberuf Stenokontoristin auftreten: Zwar werden auch hier viele Kenntnisse brachliegen, doch sind zumindest einige der rechnerischen und verwaltenden Teilfunktionen angesprochen, die auch im Berufsbild genannt werden: Kassenwesen, Zahlungsverkehr, Buchführung u.a.

Dem großen Ansehen, das der Beruf der Sekretärin genießt, (vgl. Seite 166), entsprechen auch die Anforderungen. Demnach wären der Lehrberuf Bürokaufmann und der Anlernberuf Bürogehilfin als die dem Erwachsenenberuf Sekretärin am ehesten entsprechende Vorbereitung zu bezeichnen. Diskrepanzen ergeben sich hier für beide Ausbildungsberufe hinsichtlich der Rechnungsprüfung und -ausstellung, sowie für die Bürogehilfin hinsichtlich des kaufmännischen Rechnens, der Rechtskenntnisse und der Bedienung der Arbeitsmittel des Büros, die im Berufsbild nicht aufgeführt werden, die der Erwachsenenberuf aber verlangt. Für den Bürokaufmann ebenso wie für die Bürogehilfin sind für die Ausbildung auch keine Fremdsprachen vorgesehen, die wiederum bei der Sekretärin von großer Bedeutung sind (Tiefenstufe 3, wenigstens in einer Fremdsprache).

Für alle übrigen Ausbildungsberufe, soweit sie unter die kaufmännischen Kernberufe fallen, gilt, daß nach dem Übertritt in einen der typischen kaufmännischen Frauenberufe wesentliche, während der Berufsausbildung vermittelte Kenntnisse und Fertigkeiten brachliegen. In allen diesen Fällen tritt also zunächst eine "positive" sachliche Diskrepanz auf, die jedoch nur in quantitativer Hinsicht und nur auf kurze Sicht positiv ist: Nicht nur, daß der Arbeitseinsatz nicht in vollem Umfang der Berufsausbildung entspricht; langfristig gesehen werden die "überflüssigen" Kenntnisse und Fertigkeiten

von den Berufstätigen bald vergessen oder von der Entwicklung überholt sein, so daß bei einer Rückkehr in einen dem früheren Ausbildungsberuf entsprechenden Erwachsenenberuf wiederum erhebliche sachliche Diskrepanzen auftreten werden, die vorher nicht zu erwarten gewesen wären.

2. Diskrepanzen als Folge der Anforderungen der Betriebe

a) Zur formalen und quantitativen Diskrepanz

Wie erwähnt, kann keiner der Ausbildungsberufe einem der typischen kaufmännischen Frauenberufe als direkter Vorbereitungsbereich zugeordnet werden. Es besteht daher eine selbstverständliche Diskrepanz zwischen den Bezeichnungen der typischen kaufmännischen Frauen(erwachsenen)berufe und den kaufmännischen Ausbildungsberufen.

In den Stellenanzeigen wurden vor allem die folgenden Berufsbezeichnungen verwendet (vgl. Tabelle 32):

136 x Kontoristin
74 x Stenokontoristin
79 x Stenotypistin
21 x Sekretärin
8 x Maschinenschreiberin

Durch zusätzliche nähere Bestimmungen wie z.B. "Anfangs-Kontoristin" oder "junge Stenotypistin" wurde dabei zum Ausdruck gebracht, ob Berufsanfängerinnen gesucht wurden, wobei es sich im allgemeinen um Abgängerinnen der kaufmännischen Berufsfachschule handeln dürfte ¹⁾.

Das Fehlen von entsprechenden Ausbildungsberufen ist andererseits der Grund dafür, daß in quantitativer Hin-

1) Verwendet wurden folgende Zusätze: 33mal "Anfangs-", 24mal "jung" und 21mal "jünger" bei insgesamt 310 Stellenangeboten.

sicht keine Vergleiche zu den typischen kaufmännischen Frauenberufen gezogen, demnach also auch keine quantitativen Diskrepanzen festgestellt werden können.

b) Sachliche Diskrepanzen

In 94 von 216 Stellenanzeigen ¹⁾ wurden, neben anderen Angaben (Alter, Charaktereigenschaften usw.), Anforderungen hervorgehoben, die für die angebotenen Tätigkeiten als besonders wichtig betrachtet wurden (vgl. Tabelle 33). So können wir für die Gesamtheit der kaufmännischen Ausbildungsberufe feststellen, inwieweit die typischen kaufmännischen Frauenberufe inhaltlich mit ihnen übereinstimmen.

Zuerst ist hervorzuheben, daß Kenntnisse aus der rechnerischen und der verwaltenden Funktion - mit zwei Ausnahmen - nicht erwähnt wurden, ebenso wenig wie solche aus der händlerischen Funktion. Treten Personen mit einer kaufmännischen Lehre oder Anlernung in einen typischen kaufmännischen Frauenberuf über ²⁾, dann können die in diesen Funktionen erworbenen Kenntnisse nicht mehr angewandt werden.

Die genannten Ausnahmen waren Buchführung und berufsbezogenes Rechnen. Besonders für die Kontoristinnen wurde Buchführung relativ häufig als eine besonders herauszuhebende Anforderung betrachtet; dies entspricht

1) Das heißt also in 43 % der Stellenangebote für die typischen kaufmännischen Frauenberufe; in den übrigen Stellenanzeigen wurden dagegen nur bei 31 % (90 von 293; vgl. Tabelle 13) besondere Hinweise auf die Anforderungen für nötig erachtet. Wir können darin eine Bestätigung dafür sehen, daß in der Praxis tatsächlich die von uns sog. typischen kaufmännischen Frauenberufe nur schwer voneinander abzugrenzen sind (vgl. Seite 165), in ihnen also eine weitgehende Kennzeichnung der jeweiligen Tätigkeit durch den Betrieb erforderlich ist.

2) Daß dies in nicht unerheblichem Ausmaß der Fall ist, werden wir unten zeigen (vgl. Seite 180).

unserer oben geäußerten Ansicht (vgl. Seite 167), daß der Kontoristinnenberuf zum Teil von der rechnerischen Teilfunktion Buchführung gekennzeichnet ist. Das berufsbezogene Rechnen war zwar ebenfalls - nur bei den Kontoristinnen - ausdrücklich verlangt, doch in so geringem Umfang, daß wir für die Allgemeinheit der Frauen in den typischen kaufmännischen Frauenberufen sagen können, daß für sie das Rechnen keine wesentliche Rolle spielt.

Wie wir oben ausführten (vgl. Seite 108), ist das Anwenden von Fremdsprachenkenntnissen in nur fünf Berufsbildern (als erwünscht) angegeben. Im Gegensatz zu dieser untergeordneten Bedeutung, die sie in der Berufsausbildung haben, wurden die Fremdsprachen aber bei den typischen kaufmännischen Frauenberufen in einer erheblichen Zahl der Stellenangebote als erforderlich bezeichnet (teilweise einschließlich der dazugehörigen Kurzschrift). Können wir bei allen anderen berufsbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten eine Einengung der Tätigkeit in den typischen kaufmännischen Frauenberufen im Vergleich zur Berufsausbildung feststellen, so ist hier also in vielen Fällen das Gegenteil der Fall.

Kurzschrift und Maschinenschreiben nahmen naturgemäß in den Stellenangeboten für typische kaufmännische Frauenberufe einen großen Raum ein: Allein in der Hälfte der Stellenangebote wurde auf diese schreibtechnischen Fertigkeiten besonders hingewiesen, wobei der Grad der verlangten Beherrschung von "erwünscht" bis zu "perfekt" reichte.

In je einem Stellenangebot für Kontoristin, Stenokontoristin und Stenotypistin wurden ausdrücklich Personen mit kaufmännischer Lehre gewünscht. Sollten diese Tätigkeiten in dem jeweiligen Fall ganz den während der Lehre erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten entspre-

chen, dann wären die genannten Berufstätigkeiten als mehr denn nur "Schreibberufe" zu betrachten. Sofern es sich allerdings dennoch um reine Schreibberufe handelt und nur aus Prestige Gründen und um der Aufwertung des Arbeitsplatzes willen eine Lehre gefordert wurde, versuchen die diese Stellenangebote aufgebenden Betriebe, die in Frage kommenden Personen zur Aufgabe des Lehrberufs und zum Übertritt in einen eng begrenzten, in seiner Wertschätzung den anderen kaufmännischen Tätigkeiten nachstehenden Beruf zu veranlassen.

Eine Reihe von Betrieben war demgegenüber offenbar der Ansicht, daß statt dessen Absolventinnen der kaufmännischen Berufsfachschulen als Mitarbeiterinnen in Betracht kommen: In fast einem Fünftel der Stellenanzeigen mit Erwähnung besonderer Anforderungen wurde dieser Personenkreis direkt angesprochen (vgl. Tabelle 33). Dies entspricht der Feststellung Basts, daß zwar viele Betriebe der Meinung sind, eine kaufmännische Lehre biete die beste Gewähr für spätere gute Leistungen in einem der typischen kaufmännischen Frauenberufe, daß "20 % der Befragten (d.h. der befragten Betriebe, d. Verf.) allerdings (zugeben), daß Anlernlinge und Anfänger bei entsprechender Veranlagung und Ausbildung gleich wertvolle Schreibkräfte werden könnten" ¹⁾.

1) Bast, Georg: Die berufliche Tätigkeit des Stenografen ..., a.a.O., S. 52

3. Diskrepanzen als Folge der Fluktuation

a) Diskrepanzen durch berufliche Fluktuation

aa) Absoluter Berufswechsel

Berufseinmündung als eine der beiden Formen des absoluten Berufswechsels war bei den typischen kaufmännischen Frauenberufen nur in unerheblichem Umfang festzustellen (vgl. Tabelle 34): Unter den Kontoristinnen befanden sich drei Frauen (zwei gelernte Kindergärtnerinnen und eine gelernte zahnärztliche Helferin) und unter den Stenotypistinnen zwei Frauen (Rechtsanwalt- und Notar-gehilfinnen) mit kaufmannsfremder Berufsausbildung. Von 267 Personen in den typischen kaufmännischen Frauenberufen sind das annähernd zwei Prozent, ein Anteil, der im Rahmen dessen liegt, was wir oben für die Frauen insgesamt feststellten (3 %; vgl. Tabelle 20).

Gehen wir davon aus, daß die schreibtechnischen Fertigkeiten zwar nicht die einzigen Anforderungen sind, die in typischen kaufmännischen Frauenberufen bestehen, daß aber dennoch ein überragendes Gewicht auf ihnen liegt, so treten sachliche Diskrepanzen in größtem Ausmaß dann auf, wenn die erfahrende Berufsausbildung diese Fertigkeiten nicht berücksichtigt hatte. Dies trifft immer dann zu, wenn Frauen mit pflegerischer, hauswirtschaftlicher oder handwerklicher Berufsausbildung einen typischen kaufmännischen Frauenberuf ergreifen.

Geringer sind die bei der Berufseinmündung entstehenden sachlichen Diskrepanzen, wenn die schreibtechnischen Fertigkeiten und daneben auch Kenntnisse der rechnerischen und der verwaltenden Funktion in der Berufs-

ausbildung vermittelt wurden. Insofern weist der z.B. erlernte Beruf der Rechtsanwalt- und Notargehilfin große Verwandtschaft mit den kaufmännischen Berufen auf, und auch der zahnärztlichen HelferIn wird eine gewisse Übereinstimmung zwischen dem Ausbildungsberuf und dem jetzigen Erwachsenenberuf zugute kommen. Daß im übrigen die erlernte dennoch nicht vollständig mit der nunmehrigen Tätigkeit übereinstimmt, ist offensichtlich, denn die einzelnen Funktionen in diesen Tätigkeiten unterscheiden sich zu sehr, als daß im neuen Beruf nicht hinzugelernt werden müßte.

Bezüglich der Berufsrückkehr sind im Vergleich zu dem über die Berufseinmündung oben Gesagten (vgl. Seite 177) jedoch Unterschiede im Verhalten der Personen in typischen kaufmännischen Frauenberufen und dem der übrigen Frauen festzustellen: 14 % der Frauen mit kaufmännischer Lehre, 19 % mit kaufmännischer Anlernung, d.h. insgesamt 15 % der Personen, die in typischen kaufmännischen Frauenberufen tätig waren, hatten einen oder mehrere nichtkaufmännische Berufe ausgeübt (vgl. Tabelle 35); dem steht ein Anteil der Berufsrückkehrerinnen bei den übrigen Frauen von nur 11 % gegenüber (vgl. Tabelle 21).

Obwohl in beiden Fällen also ein kaufmännischer Beruf erlernt wurde, waren die Personen in den typischen kaufmännischen Frauenberufen - diejenigen mit kaufmännischer Anlernung sogar erheblich - weniger berufstreu als die Frauen in den übrigen kaufmännischen Berufen. Haben wir auf die Bedeutung der Berufsrückkehr hinsichtlich der dadurch entstehenden Diskrepanzen schon hingewiesen (vgl. Seite 132 ff), so hat das in noch größerem Maße für die typischen kaufmännischen Frauenberufe zu gelten. Denn nicht nur die Zahl der betroffe-

nen Personen ist hier größer, sondern auch die Folgen eines Austritts aus dem kaufmännischen Berufskreis und des Wiedereintritts nach kürzerer oder längerer Zeit sind hier schwerwiegender:

Der Grad der Vollkommenheit in der Beherrschung der schreibtechnischen Fertigkeiten hängt weitgehend von ihrer dauernden Anwendung und der Übung ab. Schon kürzere Pausen lassen die Gewandtheit der Kurrentschrift und des Maschinenschreibens zurückgehen, bei mehrjähriger andersartiger Berufsausübung dürften diese Fertigkeiten zum größten Teil abhanden gekommen sein, außer in den Fällen, in denen auch in einem nichtkaufmännischen Beruf die Möglichkeit bestand, diese Fertigkeiten trotzdem anzuwenden. Bei der Rückkehr in den kaufmännischen Beruf einer Kontoristin, Stenotypistin usw. liegen dann erhebliche sachliche Diskrepanzen vor; diese werden noch verstärkt durch die inzwischen eingetretene Entfremdung von den anderen Kenntnissen, die nur im Bereich der kaufmännischen Tätigkeiten angewandt werden können, und durch die vielfach in der Zwischenzeit eingetretenen strukturellen Wandlungen in der kaufmännischen Verwaltung.

bb) Relativer Berufswechsel

Wir haben oben gezeigt, daß die typischen kaufmännischen Frauenberufe mehr sein sollen als reine Schreibberufe, daß ihre Einschätzung als austauschbare Hilfsberufe der kaufmännischen Funktionen dem jedoch nicht entspricht (vgl. Seite 161 ff). Dies hängt z.T. damit zusammen, daß es keine Ausbildungsberufe gibt, die auf diese Erwachsenenberufe direkt hinführen würden: Auch der Anlernberuf Bürogehilfin will seiner Zweckbestimmung nach mehr sein als nur die Vorbereitung für einen eng umgrenzten Schreibberuf innerhalb der typischen kauf-

männischen Frauenberufe. Diese Gruppe von Berufen wird deshalb vorwiegend von Frauen ausgeübt, die eine qualifizierte Berufsausbildung an einer kaufmännischen Berufsfachschule genossen haben.

Dennoch sind hier auch solche Personen tätig, die eine kaufmännische Lehre oder Anlernung absolviert haben, also zunächst für einen anderen kaufmännischen Beruf ausgebildet wurden, so daß eine Reihe von Frauen einen relativen Berufswechsel in seiner Form als Aufgabe des Ausbildungsberufes vorgenommen hatten.

In den typischen kaufmännischen Frauenberufen waren nach unseren Feststellungen anhand der G-Kartei von 267 Personen tätig: 66 mit kaufmännischer Lehre (= 25 %), 26 mit kaufmännischer Anlernung (= 10 %) und 175 ohne kaufmännische Lehre oder Anlernung (= 65 %) (vgl. Tabelle 34). Der Anteil der Personen mit kaufmännischem Ausbildungsberuf entspricht dabei dem, wie wir ihn für die Frauen in kaufmännischen Berufen insgesamt feststellten: Auch dort betrug der Anteil der Frauen mit kaufmännischer Lehre oder Anlernung 35 %, wobei die ehemaligen Lehrlinge allerdings stärker vertreten waren als die früheren Anlernlinge (vgl. Tabelle 19).

Wie erwähnt sind die Berufe der Berufsklasse 7128 reine Zuwanderungsberufe, da ihnen kein Ausbildungsberuf entspricht (vgl. Tabelle 23). Doch auch in der Berufsklasse 7121, der die Ausbildungsberufe Industriekaufmann und Bürohilfin zuzuordnen sind und in der die Erwachsenenberufe Kontoristin und Bürohilfin erfaßt werden, wanderten verhältnismäßig viele Personen mit andersartigen kaufmännischen Ausbildungsberufen zu: Allein in dieser Berufsklasse kamen aus den Handelsberufen 50 % (33 von 66) der Personen mit kaufmännischer Lehre in typischen kaufmännischen Frauenberufen; insgesamt haben sogar 61 % (40 von 66) der Frauen dieses Personenkreises einen Lehrberuf in einem Handelsbetrieb erlernt (vgl. Tabelle 34).

Wie groß in den einzelnen Fällen die Diskrepanz zwischen dem Erwachsenen- und dem Ausbildungsberuf ist, können wir wieder mit Hilfe der Angaben in den Berufsbildern feststellen (vgl. Übersicht 3):

Von den kaufmännischen Lehrberufen waren Einzelhandels-, Großhandels- und Industriekaufmann zu etwa gleichen Teilen vertreten; der größte Teil (fast acht Zehntel) dieser Ausbildungsberufe fand sich im Erwachsenenberuf Kontoristin. Wie wir ausführten, wollen wir Kontoristin als einen Beruf betrachten, der zwischen Buchhalterin und reiner Schreibkraft einzuordnen ist. Dies bedeutet jedoch, daß die händlerische Funktion im Beruf einer Kontoristin nicht angesprochen wird und daß die hierin während der Berufsausbildung erworbenen Kenntnisse größtenteils nicht mehr angewandt werden können, also brachliegen und damit im Laufe einer längeren Berufstätigkeit vergessen werden. Auf der anderen Seite führt nur das Berufsbild für den Lehrberuf Einzelhandelskaufmann die technischen Fertigkeiten Kurrent- und Maschinenschreiben als während der betrieblichen Ausbildung notwendig zu erwerben und anzuwenden auf, so daß die Frauen mit einer Ausbildung als Industrie- oder Großhandelskaufmann nicht zwangsläufig und von vornherein über diese, wiewohl für die Ausübung des jetzigen Erwachsenenberufes wesentlichen Fertigkeiten verfügen.

Die außerdem vermittelten Kenntnisse der rechnerischen und der verwaltenden Funktion sind ebenfalls nicht mehr einer der Schwerpunkte der Erwachsenentätigkeit, wie dies noch für die Berufsausbildung zutraf. Da die typischen kaufmännischen Frauenberufe aber im allgemeinen die Hilfsfunktion gerade dieser Funktionen ist, können diese Kenntnisse zumindest als eine Grundlage für das Verständnis betrieblicher Zusammenhänge betrachtet werden; wenn sie damit auch nicht zu einem wesentlichen Bestandteil

der eigentlichen Arbeit werden, so helfen sie doch mit, einer geistigen und damit vielleicht auch persönlichen Isolierung am Arbeitsplatz entgegenzuwirken.

Daß der Anlernberuf Bürogehilfin in der Praxis trotz mehr als lediglich schreibtechnischer Ausbildung für die Berufe der Stenotypistin, Stenokontoristin usw. vorbereitet, zeigt einmal die große Zahl der gelernten Bürogehilfinnen in den typischen kaufmännischen Frauenberufen. Zum anderen deutet auch die angestrebte Umbenennung dieses Anlernberufs in "Stenokontorist(in)" ¹⁾ auf diese Zielsetzung hin, wenn auch "das neue Berufsbild 'Stenokontorist(in)' ... sich nicht nur durch seinen Namen von dem Berufsbild 'Bürogehilfin' unterscheiden (wird), sondern auch inhaltlich" ²⁾. Allerdings sind die Diskrepanzen hier teilweise nicht so groß wie bei anderen Ausbildungsberufen: Über die Hälfte der Bürogehilfinnen ist im verwandten Beruf Kontoristin tätig, bzw. hat im Erwachsenenberuf die ursprüngliche (= Anlern-) Berufsbezeichnung beibehalten. Für den Rest gilt aber ebenfalls, daß die Erwachsenenentätigkeit als Stenotypistin, Sekretärin usw. in den meisten Fällen nur mehr wenig mit dem erlernten Beruf übereinstimmt.

Auch in Bezug auf den relativen Berufswechsel in der Form des Wechsels zwischen den kaufmännischen Erwachsenenberufen bemerken wir die Auswirkungen der Tatsache, daß es keine Ausbildungsberufe für die Erwachsenenberufe Stenokontoristin, Stenotypistin und Sekretärin gibt und daß diese reine Zuwanderungsberufe sind: Um in diesen Beruf einzutreten, muß immer mindestens ein Berufsklassenwechsel vorgenommen werden, wie dies in gleicher

1) Vgl. Fischer-Gottlob, Walburga: Zur Neuordnung der kaufmännischen Berufsausbildung - "Bürokaufmann" und "Stenokontorist(in)", in: DA 9/1963, S. 230

2) Ebenda, S. 232 (Hervorhebung im Original)

Weise etwa auf den Erwachsenenberuf Buchhalter zutrifft. Wir müssen also bei diesen Berufen einen zweimaligen dem einmaligen Berufsklassenwechsel der Kontoristin oder der Bürogehilfin gleichsetzen, wenn wir zu vergleichbaren Ergebnissen gelangen wollen.

Von den Frauen im Erwachsenenberuf Kontoristin hatten 71 % der Personen mit kaufmännischer Lehre und 50 % derjenigen mit kaufmännischer Anlernung, insgesamt also 67 % (42 von 63 Personen) die Berufsklasse einmal oder öfter gewechselt (vgl. Tabelle 36). (Die in der G-Kartei erfaßten gelernten Bürogehilfinnen haben keinen Berufsklassenwechsel vorgenommen.) Auch hier liegen die Fluktuationszahlen teilweise höher als bei der Gesamtzahl der kaufmännisch tätigen Frauen (mit kaufmännischer Lehre: 48 %, mit kaufmännischer Anlernung: 66 %, gesamt 51 %; vgl. Tabelle 24).

Da die Tätigkeit in den Erwachsenenberufen Kontoristin und Bürogehilfin von allen typischen kaufmännischen Frauenberufen noch am engsten mit den kaufmännischen Funktionen verbunden ist, und da diese wiederum stark vom jeweiligen Betrieb geprägt wird, bringt bei diesen Berufen ein Wechsel zwischen verschiedenen kaufmännischen Erwachsenenberufen eine größere Umstellung bezüglich der neu zu übernehmenden Aufgaben im Vergleich zu den in der Berufsausbildung erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten mit sich. Während dabei für Personen mit einer Ausbildung in den Handelsberufen ein solcher Wechsel eine größere Umstellung bedeutet, fällt es den früheren Industriekaufleuten (und neuerdings auch den Angehörigen des erst 1962 anerkannten und in der G-Kartei zum Stichtag noch nicht erfaßten Lehrberufs Bürokaufmann) leichter, eine neue Tätigkeit im Rahmen dieser Berufsklasse zu übernehmen: Denn für jene macht ein Wechsel eine weitgehend neue Einarbeitung nötig,

während diese auf schon vorhandenen Kenntnisse und Fertigkeiten aufbauen können.

Im Gegensatz zur großen Zahl der relativen Berufswechsel bei den Kontoristinnen steht die geringe Zahl der Wechsel bei den Stenokontoristinnen, Stenotypistinnen und Sekretärinnen: Hier waren es nur 12 % (mit kaufmännischer Lehre) und 15 % (mit kaufmännischer Anlernung) bzw. insgesamt 13 % (12 von 92 Personen), die zweimal oder öfter die Berufsklasse wechselten (vgl. Tabelle 36).

Wir sehen, daß in diesen Berufen weniger oft die Berufsklasse bzw. der Erwachsenenberuf gewechselt wird als im Beruf der Kontoristin. Wenn sich daraus eine größere Gebundenheit an den Erwachsenenberuf der Stenokontoristin, Stenotypistin und Sekretärin ablesen läßt, so neigen wir allerdings zu der Ansicht, daß der Verzicht auf den Wechsel zwischen den verschiedenen Erwachsenenberufen nicht freiwillig geschieht. Nach dem, was wir über den eng begrenzten Tätigkeitsbereich der typischen kaufmännischen Frauenberufe gesagt haben, liegt die Vermutung nahe, daß die Aufnahme einer anderen als der derzeit ausgeübten Tätigkeit nach einer gewissen Zeit nicht mehr möglich ist oder als nicht mehr möglich betrachtet wird, da die in der Berufsausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten wegen der mangelnden Anwendungsmöglichkeiten im jetzigen Beruf nicht mehr vorhanden sind. Wir können danach weiter annehmen, daß die typischen kaufmännischen Frauenberufe eine berufliche Sackgasse darstellen: Eine hier einmal begonnene und über längere Zeit hinweg ausgeübte Tätigkeit versperrt allem Anschein nach den Wechsel in einen qualifizierten Beruf, auch die Rückkehr in den erlernten

Beruf, und macht damit einen beruflichen Aufstieg verhältnismäßig schwer, wenn nicht unmöglich ¹⁾.

b) Diskrepanzen durch betriebliche Fluktuation

Wie bei der beruflichen können wir auch bei der betrieblichen Fluktuation bei den typischen kaufmännischen Frauenberufen hinsichtlich des Betriebswechsels feststellen, daß hier - allerdings wieder mit Ausnahme der Personen mit kaufmännischer Anlernung - in größerem Ausmaß gewechselt wurde als in den übrigen kaufmännischen Berufen: 76 % der Frauen mit kaufmännischer Lehre, 81 % derjenigen mit kaufmännischer Anlernung, insgesamt 77 % (71 von 92 Personen) wechselten in den typischen kaufmännischen Frauenberufen den Betrieb (vgl. Tabelle 37), während es bei der Gesamtheit der kaufmännisch tätigen Frauen 63 %, 86 % bzw. 66 % waren (vgl. Tabelle 26).

Im Gegensatz zu den Angehörigen der übrigen kaufmännischen Berufe ist der Betriebswechsel bei den Personen in den typischen kaufmännischen Frauenberufen von nur untergeordneter Bedeutung: Beim erstgenannten Personenkreis ändern sich bei einem Betriebswechsel auch wesentliche Arbeitsbereiche im Rahmen der kaufmännischen Funktionen. Da jedoch für die typischen kaufmännischen Frauenberufe diese Funktionen kein bestimmendes Merkmal der Berufstätigkeit sind, sie vielmehr aufgrund der Austauschbarkeit dieser Berufe in den Hintergrund treten, berührt ein Betriebswechsel die eigentlichen Aufgaben in den typischen kaufmännischen Frauenberufen kaum. Auch wenn mit dem Betrieb zugleich die Branche

1) Vgl. Schmidt, Dieter: Probleme der älteren weiblichen Mitarbeiter im Büro, in: MuA 8/1961, S. 245

gewechselt wird, hat dies keine besondere Bedeutung, denn Branchenkenntnisse werden von den Betrieben für diese Berufe kaum verlangt (vgl. Tabelle 33). Die durch die Abwanderung aus dem Ausbildungsberuf und die Wahl eines der typischen kaufmännischen Frauenberufe schon entstandenen sachlichen (wie auch formalen) Diskrepanzen können also durch einen Betriebswechsel nicht mehr wesentlich vergrößert werden. In dem Maße allerdings, wie ein Betriebswechsel dennoch zu einer Vergrößerung des Abstandes von Erwachsenen- und Ausbildungsberuf führt, trägt er zugleich dazu bei (vor allem im Beruf der Kontoristin und Bürogehilfin), die Rückkehr in einen dem Ausbildungsberuf entsprechenden Erwachsenenberuf zu erschweren.

Gleiches ist zum Betriebsgrößenwechsel wie auch zum Arbeitsplatzwechsel in den typischen kaufmännischen Frauenberufen zu sagen: Auch sie haben hier nicht dieselbe weittragende Bedeutung als Ursache für die Entstehung von Diskrepanzen zwischen dem Erwachsenen- und dem Ausbildungsberuf, wie dies bei den übrigen kaufmännischen Berufen der Fall ist. Weitere Ausführungen über die zwischen- und innerbetriebliche Fluktuation in den typischen kaufmännischen Frauenberufen sollen daher nicht gemacht werden.

Abschnitt F: Zusammenfassung der Ergebnisse

Nachdem wir oben die zwischen kaufmännischen Erwachsenenberufen und kaufmännischen Ausbildungsberufen bestehenden formalen, quantitativen und sachlichen Diskrepanzen im einzelnen dargestellt haben, können wir die Ergebnisse unserer Untersuchung wie folgt zusammenfassen:

Als wichtigste formale Diskrepanz stellten wir heraus:

- (1) Obwohl die Bezeichnungen der kaufmännischen Ausbildungsberufe genau festgelegt sind, ergab unsere Auswertung der Stellenangebote, daß diese Bezeichnungen von den Betrieben für die kaufmännischen Erwachsenenberufe fast nie verwendet wurden, denn die Vielzahl der Erwachsenenberufe ist nach funktionalen Gesichtspunkten festgelegt, während die Bezeichnungen der Ausbildungsberufe meist universalen Aspekten folgen.

Daneben sind die folgenden quantitativen Diskrepanzen hervorzuheben:

- (2) Der Anteil der für Erwachsene angebotenen kaufmännischen Tätigkeiten im Vergleich zu den übrigen Berufen war erheblich niedriger als der entsprechende Anteil der Jugendlichen, die in einem kaufmännischen Lehr- oder Anlernverhältnis standen. Eine Abwanderung dieser "überzähligen" Jugendlichen in nichtkaufmännische Berufe wird durch den Eintritt in verwandte Verwaltungsberufe verhindert, ebenso dadurch, daß ein großer Teil der Frauen frühzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheidet.

(3) Die Betriebe suchten für kaufmännische Erwachsenenberufe relativ mehr männliche Mitarbeiter als es dem Anteil der in einem kaufmännischen Lehr- oder Anlernverhältnis stehenden männlichen Jugendlichen entspräche. Die Folge ist einerseits, daß dennoch Frauen in diese ursprünglich nur für Männer vorgesehenen Stellen eintreten werden müssen, andererseits, daß darüber hinaus Frauen mit kaufmännischer Lehre oder Anlernung in weniger qualifizierte Berufe wechseln müssen, z.B. in einen der typischen kaufmännischen Frauenberufe, deren Anforderungen auch Absolventinnen berufsvorbereitender Schulen vollauf gerecht werden können.

(4) Hinsichtlich der einzelnen Wirtschaftszweige zeigte sich, daß die Industrie erheblich mehr Mitarbeiter suchte, als anteilmäßig in den entsprechenden Berufen ausgebildet wurden, während dieses Verhältnis beim Handel gerade umgekehrt ist. Der Handel bildet somit einen großen Teil von Lehrlingen und Anlernlingen aus, die früher oder später nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in andere Berufe abwandern werden. Dies wurde bestätigt durch die Auswertung der G-Kartei: Nur die Hälfte der gelernten Handelskaufleute war noch im Groß- oder Einzelhandel tätig.

An sachlichen Diskrepanzen stellten wir anhand der Stellenangebote fest:

(5) Die Betriebe suchten die meisten Mitarbeiter für Berufe, die der händlerischen Funktion zuzuordnen sind. Keiner der kaufmännischen Ausbildungsberufe kann als voll dafür geeignet angesehen werden, da die Vermittlung von Kenntnissen in der händlerischen Funktion während der Berufsausbildung bei allen kaufmännischen

Lehr- und Anlernberufen nicht (Dienstleistungs- und Querschnittsberufe) oder nur neben einer Reihe von anderen Kenntnissen (Industrie- und Handelsberufe) vorgesehen ist.

- (6) Kenntnisse im Personal- und Sozialwesen einschließlich des Arbeitsrechts ebenso wie Kenntnisse in der elektronischen Datenverarbeitung wurden von den Betrieben im Rahmen der verwaltenden Funktion am häufigsten ausdrücklich verlangt. Nur unzureichende bzw. keine derartigen in der Ausbildung vermittelten Kenntnisse stehen dem gegenüber.
- (7) Wie bei den von uns mitverwendeten berufsanalytischen Untersuchungen wurden bei den Stellenangeboten Kenntnisse einer Fremdsprache (oder mehrerer Fremdsprachen) als besonders wichtig erachtet, wodurch die für die Außenkaufleute in Großbetrieben festgestellten Diskrepanzen bestätigt wurden.

Weitere sachliche Diskrepanzen wurden durch den Funktionswandel in den kaufmännischen Berufen verursacht:

- (8) Während bei den Innenkaufleuten der Funktionswandel keine Diskrepanzen in der rechnerischen Funktion hervorgerufen hat, sind es vor allem Kenntnisse in der elektronischen Datenverarbeitung, die immer mehr in den Vordergrund treten. Obwohl seit langem gefordert, wird eine Ausbildung in diesen Problemkreisen dennoch nicht vorgenommen (Ausnahme: Versicherungs- und Werbekaufmann). Diskrepanzen treten daneben auch in großem Ausmaß durch mangelnde Kenntnisse in der Bedienung und Handhabung der Arbeitsmittel des Büros auf, deren Vordringen in der kaufmännischen Tätigkeit die Berufsausbildung noch nicht genügend würdigt.

- (9) Bei den Handelskaufleuten wird in der Berufsausbildung noch nicht beachtet, daß ein erheblicher Teil vor allem der händlerischen und der rechnerischen Funktion auf die jeweiligen Vorstufen übertragen wurde. So konnte im Handel die Werbung stark in den Vordergrund treten, die aber in der Berufsausbildung in nur ungenügendem Maße vorgesehen ist. Bei Groß- und Einzelhandelskaufleuten zugleich sind außerdem die auch hier bestehenden Diskrepanzen hinsichtlich der elektronischen Datenverarbeitung hervorzuheben.
- (10) Die übrigen, vor allem in Großbetrieben tätigen Außenkaufleute verfügen ebenfalls nicht über ausreichende Kenntnisse in der elektronischen Datenverarbeitung; außerdem wird die Kenntnis der Arbeitsmittel des Büros bei der Berufsausbildung nicht im erforderlichen Umfang vermittelt. Darüber hinaus sind Fremdsprachen in der Berufsausbildung nur selten vorgesehen, während sie bei der Ausübung des Erwachsenenberufs weiterhin an Bedeutung zunehmen werden.

Den Anteil der Personen, die als Folge der verschiedenen Arten der Fluktuation sachlichen Diskrepanzen gegenüberstanden, ermittelten wir jeweils in folgendem Umfang:

- (11) Für etwa ein Fünftel der in kaufmännischen Berufen tätigen Personen stellten wir sachliche Diskrepanzen als Folge des absoluten Berufswechsels fest: Berührungspunkte zwischen kaufmännischem Erwachsenenberuf und erlerntem Beruf fehlen ganz bei solchen Personen, die eine nichtkaufmännische Berufsausbildung genossen haben (20 %). Fast ebenso viele Personen (19 %) standen weitgehenden Diskrepanzen gegenüber, da sie zwar einen kaufmännischen Beruf erlernt hatten und wieder in einen kaufmännischen Erwachsenenberuf eingetreten waren, aber inzwischen einen oder mehrere nichtkaufmännische Berufe ausgeübt hatten. Besonders für die Industrie- und Verwaltungsberufe (27 %) und

für die Gesamtheit der Männer (21 %) ist das Auftreten von Diskrepanzen als Folge des absoluten Berufswechsels hervorzuheben.

- (12) Bei der Gesamtheit der kaufmännischen Berufe liegt der Anteil der Personen, die einen absoluten Berufswechsel vollzogen, wesentlich niedriger als bei den übrigen Berufen. Damit treten die hierdurch verursachten Diskrepanzen in weniger großem Umfang auf, und die Probleme der Umschulung, Anlernung Berufsfremder usw. stehen also in den kaufmännischen Berufen weniger im Vordergrund als in anderen Berufsbereichen.
- (13) Etwa ebenso groß wie der Personenkreis mit absolutem Berufswechsel ist der mit relativem Berufswechsel: Erhebliche Diskrepanzen bestehen für diejenigen Personen, die ihren erlernten kaufmännischen Beruf zugunsten eines anderen kaufmännischen Erwachsenenberufes aufgegeben haben (38 %). So verursachte Diskrepanzen sind im Bereich der Industrie- und Verwaltungsberufe besonders häufig anzutreffen, da in diese vor allem solche Personen eintreten, die einen Handelsberuf erlernt haben. Noch größer ist der Anteil der Personen, die nach Beendigung der Berufsausbildung den Erwachsenenberuf einmal oder öfter gewechselt haben (44 %), wobei der Anteil in den Handelsberufen unter dem Durchschnitt (38 %), in den Industrie- und Verwaltungsberufen dagegen erheblich darüber (67 %) liegt. Dadurch hervorgerufene Diskrepanzen begegnen wir vor allem bei jüngeren männlichen Arbeitnehmern und bei Frauen mit nur verhältnismäßig kurzer Dauer der Tätigkeit in einem kaufmännischen Beruf.

- (14) Bedingt durch die Eigenheiten jedes Betriebes führt auch ein Betriebswechsel zu sachlichen Diskrepanzen: Der für die Betriebswechsler in kaufmännischen Berufen ermittelte Anteil (70 %) gewinnt noch dadurch besondere Bedeutung, als zusammen mit einem Betriebswechsel in vielen Fällen auch ein relativer Berufswechsel vorgenommen, die Diskrepanz damit also noch vergrößert wird. Verstärkend wirkt zudem ein Betriebsgrößenwechsel, der mit dem Betriebswechsel ebenfalls meist verbunden ist. Bei den Handelsberufen kommt die Möglichkeit eines zugleich vorgenommenen Branchenwechsels hinzu: Die Hälfte der Männer und ein Drittel der Frauen, die im Handel tätig sind, hatten einmal oder öfter die Branche gewechselt, wodurch jedes Mal die Diskrepanz zum Ausbildungsberuf in Bezug auf Branchenkenntnisse und Warenkunde weiter vergrößert wurde.

Schließlich stellten wir für die typischen kaufmännischen Frauenberufe die folgenden sachlichen Diskrepanzen fest:

- (15) Obwohl in der kaufmännischen Berufsausbildung nicht direkt auf einen der typischen kaufmännischen Frauenberufe vorbereitet wird, können doch Diskrepanzen zwischen dem Erwachsenenberuf und dem Ausbildungsberuf festgehalten werden, und zwar in allen jenen Fällen, in denen Frauen mit kaufmännischer Lehre oder Anlernung in diesem Berufskreis tätig sind (35 %). Neben einer Reihe von Kenntnissen und Fertigkeiten, die zwar während der Berufsausbildung vermittelt, später aber nicht mehr angewandt werden, sind vor allem die Anforderungen zu erwähnen, die an die Sekretärin gestellt werden: Bei ihr entsprechen besonders die Fremdsprachenkenntnisse und die

Fertigkeiten in der Bedienung und der Handhabung der Arbeitsmittel des Büros, soweit sie aufgrund eines kaufmännischen Lehr- oder Anlernberufes darüber verfügt, nicht der im Erwachsenenberuf geforderten Qualifikation.

- (16) Während in den typischen kaufmännischen Frauenberufen nur wenige Personen mit kaufmannsfremder Berufsausbildung tätig waren, hatten andererseits doch 15 % der in diesen Berufen tätigen Frauen einen absoluten Berufswechsel vorgenommen, indem sie einen oder mehrere nichtkaufmännische Berufe ausübten, so daß für sie inzwischen eine erhebliche Diskrepanz zum Ausbildungsberuf aufgetreten ist.
- (17) Da die typischen kaufmännischen Frauenberufe hinsichtlich der Berufsausbildung als reine Zuwanderungsberufe zu gelten haben, treten bei allen hierin tätigen Frauen mit kaufmännischer Lehre oder Anlernung von vornherein erhebliche Diskrepanzen auf. Diese sind dann am größten, wenn Personen mit einer Berufsausbildung im Handel einen der typischen kaufmännischen Frauenberufe ergreifen: Dies trifft auf 61 % der Personen in typischen kaufmännischen Frauenberufen zu. Noch größer jedoch ist der Anteil der Personen, die einen absoluten Berufswechsel in Form des Wechsels zwischen den kaufmännischen Erwachsenenberufen vorgenommen haben (67 %), bevor sie einen der typischen kaufmännischen Frauenberufe ergriffen. Bei rund zwei Drittel der Personen in diesen Berufen treten also sachliche Diskrepanzen als Folge eines absoluten Berufswechsels auf.

- (18) Die stärkste Fluktuationsrate in kaufmännischen Berufen überhaupt stellten wir für den Betriebswechsel in den typischen kaufmännischen Frauenberufen fest (77 %). Allerdings sind die so verursachten sachlichen Diskrepanzen geringer, als diese hohe Zahl vermuten lassen könnte; denn die typischen kaufmännischen Frauenberufe bleiben von betriebsspezifischen Kenntnissen weitgehend unberührt und weisen daher einen hohen Grad der Austauschbarkeit auf.

Abschnitt G: Folgerungen aus den festgestellten Diskrepanzen für die kaufmännische Weiterbildung

=====

Im Vorhergegangenen zeigten wir, in welcher Weise der Funktionswandel in den kaufmännischen Berufen und die nach außen getragenen Anforderungen der Betriebe sowie die Fluktuation zum Entstehen von Diskrepanzen zwischen kaufmännischen Erwachsenen- und Ausbildungsberufen beitragen. Im folgenden soll nun kurz erörtert werden, welche Folgerungen aus dem Vorhandensein dieser Diskrepanzen für die kaufmännische Erwachsenenbildung zu ziehen sind.

Es geht uns dabei nicht um denjenigen Teil der Erwachsenenbildung, der im Sinne der kaufmännischen Fortbildung dadurch gekennzeichnet ist, daß er "in Weiterführung der kaufmännischen Grundbildung die sachlichen und personalen Fähigkeiten zu entwickeln sucht, die zur Ausübung höher qualifizierter Funktionen notwendig sind" ¹⁾ und daß er "dem betreffenden Arbeitnehmer theoretisch vertieftes und erweitertes Fachwissen (vermittelt), das dieser für die Ausübung qualifizierter Funktionen und betrieblicher Führungsaufgaben braucht" ²⁾.

Vielmehr muß der Fortbildung in diesem Sinne eine Vorstufe vorangehen - eine Berufsförderung im engeren Sinne ³⁾ -, die wir als kaufmännische Weiterbildung bezeichnen und durch die erreicht werden soll, daß die

-
- 1) Löbner, Walther: Untersuchung über geeignete Lehrmethoden der beruflichen Erwachsenenfortbildung in den kaufmännischen Berufen und wirtschaftsnahen Verwaltungsberufen - Mit einem Exkurs über technische Berufe, Veröff. d. DVkB, Band 102, Braunschweig 1964, S. 30 (Hervorhebung v. Verf.)
 - 2) Schelp, Günter und Walter Kobe: Neue Wege zur Förderung beruflicher Fortbildung, Berlin und Frankfurt a.M. 1962, S. 4
 - 3) Vgl. Löbner, Walther: Untersuchung über geeignete Lehrmethoden ..., a.a.O., S. 60

berufliche Qualifikation "wieder 'aufgebügelt', das Wissen auf den neuesten (und erforderlichen) Stand gebracht wird" ¹⁾. Die Weiterbildung soll dem Berufstätigen helfen, in seinem Beruf "auf dem Laufenden" zu bleiben und sich den Veränderungen in seinem beruflichen Wirkungskreis besser anzupassen. Sie ist also die Bedingung für eine erfolgreiche Fortbildung, denn diese kann ihr Ziel des beruflichen - und damit sozialen - Aufstiegs nur erreichen, wenn auch die jetzt übertragenen Aufgaben voll erfüllt werden können.

Daß im Bereich der kaufmännischen Berufe jedoch die Voraussetzungen, die zur Ausfüllung eines Erwachsenenberufs notwendig sind, oft nicht bzw. nur zum Teil gegeben sind, zeigte unsere Untersuchung. Die bestehenden Diskrepanzen lassen uns zur Einsicht gelangen, daß gerade sie - neben anderen Gegebenheiten ²⁾ - Ansatzpunkte der Weiterbildung sein müssen. Sie bekräftigen aber auch, "daß eine in Schulen erworbene Berufsgrundbildung, eine spezielle Ausbildung vor Ort und eine permanente Weiterbildung notwendige Phasen der modernen Berufsausbildung sind" ³⁾.

Wenn wir abschließend darstellen, welche Schlüsse sich aus den Ergebnissen des deskriptiven Teiles unserer Untersuchung mit Blick auf die kaufmännische Weiterbildung ergeben, und wenn wir uns dabei auf Hinweise über die "Notwendigkeit einer systematischen Fortführung der kaufmännischen Grundbildung angesichts des Wandels von Arbeitsweisen und -inhalten im Bezirk der überkommenen

-
- 1) Specht, Karl Gustav: Wir haben noch Nachholbedarf - Berufsausbildung und Berufsfortbildung sind eng miteinander verknüpft, in: JW 10/1960, S. 427
 - 2) Vgl. Löbner, Walther: Ausbildung und Weiterbildung insbesondere im Bereich der neuzeitlichen Bürotechnik, in: MB 2/1965, S. 112
 - 3) Münch, Joachim: Arbeitswelt und berufliche Schulen im Umbruch, a.a.O., S. 565 f

kaufmännischen Verrichtungen und der Einführung von Berufswechslern (und Betriebswechslern, d. Verf.) in den kaufmännischen Tätigkeitsbereich" ¹⁾ beschränken, so bleiben wir uns dennoch daneben bewußt, "daß Festigung des beruflichen Könnens und Wissens, Zusammenschau und Überblick durch kaufmännische Erwachsenenbildung wesentliche Voraussetzungen für umfassende Persönlichkeitsbildung darstellen" ²⁾.

Zunächst sollen die sachlichen Schwerpunkte aufgezeigt werden, auf die die kaufmännische Weiterbildung nach unseren Feststellungen besonderes Gewicht zu legen hat, und zwar

1. bei den Außenkaufleuten,
2. bei den Innenkaufleuten und
3. in den typischen kaufmännischen Frauenberufen.

Zu 1: Ziel von Weiterbildungsmaßnahmen bei den Außenkaufleuten muß vor allem die Anpassung des Kenntnis- und Wissensstandes an die sich ändernden beruflichen Anforderungen auf dem Gebiete der marktlichen Gegebenheiten sein. Unter den händlerischen Teilfunktionen kommt dabei den Fragen der Werbung, der Verkaufsvorbereitung sowie den Möglichkeiten neuer Vertriebs- und Kooperationsformen besondere Bedeutung zu. In dieser Hinsicht ergeben sich Ansatzpunkte vor allem bei den Einzelhandels-, aber auch bei den Großhandelskaufleuten. Außerdem ist bei einem großen Teil der Außenkaufleute auf die Weiterbildung in mindestens einer Fremdsprache Wert zu legen. Für alle Außenkaufleute - nicht nur für Angehörige von größeren Betrieben, sondern zunehmend auch für Mitarbeiter in Mittel- und Kleinbetrieben - besteht die Notwendigkeit der Weiter-

1) Löbner, Walther: Über kaufmännische Erwachsenenbildung - Notwendigkeit, Möglichkeiten und Grenzen, Nürnberg 1959, S. 12

2) Ebenda, S. 13

bildung bezüglich der Einsatzmöglichkeiten der elektronischen Datenverarbeitung und der übrigen technischen Hilfsmittel der kaufmännischen Tätigkeit.

- Zu 2: Bei den Innenkaufleuten ist das Schwergewicht der Weiterbildung auf die Vermittlung der Kenntnisse und Fertigkeiten zu legen, die der rechnerischen und der verwaltenden Funktion zuzuordnen sind. In noch stärkerem Maße als bei den Außenkaufleuten muß hier den Auswirkungen des Funktionswandels Rechnung getragen werden, die besonders als Folge der Rationalisierung und der Technisierung auftreten, dabei also ebenfalls vor allem die Fragen der elektronischen Datenverarbeitung und der neuen Arbeitsmittel des Büros betreffen. Im Ganzen gesehen erfordern aber die durch innerbetriebliche Rationalisierungsmaßnahmen hervorgerufenen Funktionsverluste und Funktionsverschiebungen besondere Aufmerksamkeit.
- Zu 3: Weiterbildung im oben definierten Sinne bedeutet für die typischen kaufmännischen Frauenberufe zunächst nur, daß insbesondere die schreibtechnischen Fertigkeiten gefördert und das Wissen um die Handhabung der technischen Hilfsmittel vertieft wird. Dies gilt für die Stenokontoristin und die Stenotypistin, aber auch für die Sekretärin, die sich zusätzlich noch in mindestens einer Fremdsprache weiterzubilden hat. Mehr als in den anderen kaufmännischen Berufen trägt jedoch die Weiterbildung in den typischen kaufmännischen Frauenberufen von vornherein den Kern einer Fortbildung in sich, wenn durch sie der Grundstein für einen späteren Aufstieg durch den Wechsel in einen qualifizierten kaufmännischen Beruf (z.B. Sachbearbeiterin in einer bestimmten kaufmännischen Funktion) gelegt werden soll. In diesem Fall hat die Weiterbildung

die Aufgabe, insbesondere die Kenntnisse in der rechnerischen und in der verwaltenden Funktion im Zusammenhang mit der jetzt ausgeübten Tätigkeit zu ergänzen und nach Möglichkeit zu vervollkommen.

Doch die Weiterbildung soll nicht nur den Diskrepanzen begegnen, die durch den Funktionswandel in den kaufmännischen Berufen und durch die daraus abgeleiteten Anforderungen der Betriebe entstanden sind. Auf der anderen Seite müssen die für die Weiterbildung Verantwortlichen den Personenkreis kennen, der Diskrepanzen als Folge der Fluktuation gegenübersteht. Es ist dabei ohne Bedeutung, daß die "echten Wanderer" ¹⁾ als "der Sauerteig in dem Gemenge der ewig seßhaften Einzeltypen" ²⁾ betrachtet werden können; denn auch für sie zieht die Fluktuation Diskrepanzen nach sich, die durch den Funktionswandel verursachten noch vergrößern. Aus dem Anteil der fluktuierenden Personen an der Gesamtzahl der kaufmännisch tätigen Personen wird der Personenkreis ersichtlich, um den sich die Weiterbildung zu bemühen hat, d.h. um die Personen, die

1. einen Berufswechsel oder
2. einen Betriebswechsel vorgenommen haben oder aber
3. durch die innerbetriebliche Fluktuation betroffen sind.

Zu 1: Am dringendsten erscheinen Maßnahmen der Weiterbildung für diejenigen Personen, die ohne kaufmännische Berufsausbildung in einen kaufmännischen Beruf eingetreten sind, denn sie sind völlig ohne kaufmännische Kenntnisse. Hier hat die Weiterbildung im Sinne einer Funktionsausbildung einzusetzen, d.h. den betroffenen Personen die Erfüllung der

1) Vgl. Schlüter, Helmut: Fluktuation ..., a.a.O., S. 162

2) Ebenda

neuen Aufgaben überhaupt erst zu ermöglichen. Doch auch den Berufsrückkehrern hat die Weiterbildung besondere Beachtung zu schenken, da nur sie ihnen die Gelegenheit bieten kann, wieder in ihren früheren Berufskreis zurückzufinden. Die Bedeutung der Aufgabe, der sich die Weiterbildung hier gegenübergestellt sieht, geht daraus hervor, daß fast ein Fünftel aller in kaufmännischen Berufen tätigen Erwachsenen einen absoluten Berufswechsel vorgenommen haben. Auch die Zahl der Personen mit relativem Berufswechsel erreicht fast diese Höhe. Allerdings können diese Arbeitnehmer bereits auf einem bestimmten kaufmännischen Grundwissen aufbauen, wenn sie einen anderen kaufmännischen Erwachsenenberuf ergreifen. Durch Weiterbildung ist hier dafür zu sorgen, daß die vollkommene Erfüllung der neu übernommenen Aufgaben im Rahmen der verschiedenen kaufmännischen Funktionen gewährleistet wird.

Zu 2: Eine betriebsspezifische Weiterbildung ist notwendig bei Personen, die den Betrieb gewechselt haben. Während oben die kaufmännischen Kenntnisse im Vordergrund der Betrachtung standen, sind es hier die in jedem Betrieb - entsprechend seiner Branche, Größe, Beschaffungs-, Produktions- und Absatzbedingungen usw. - unterschiedlichen Verhältnisse, in die der neue Betriebsangehörige durch die Weiterbildung eingeführt werden muß. Da fast drei Viertel der kaufmännisch tätigen Personen den Betrieb einmal oder öfter gewechselt haben, kommt auch der betrieblich orientierten Weiterbildung eine außerordentliche Bedeutung zu.

Zu 3: Im Gegensatz zum im voraus geplanten regelmäßigen Arbeitsplatzwechsel, der der Fortbildung dient, steht jener, der aus den verschiedensten Gründen

gezwungenermaßen vorgenommen werden muß. Hier kann die Weiterbildung u.U. von der gleichen Wichtigkeit sein wie im Zusammenhang mit dem relativen Berufswechsel, da sie in Funktionen einführen muß, die dem Betriebsangehörigen bisher fremd waren. Auch dabei hat sie sich, wie im Falle des Betriebswechsels, vorwiegend an den betrieblichen Gegebenheiten zu orientieren.

Die sich wandelnden Anforderungen an die kaufmännisch tätigen Menschen als Folge von Rationalisierung und Technisierung, wie wir sie im deskriptiven Teil darstellten, machen deutlich, "daß der Bildungsprozeß nicht in dem Augenblick beendet werden darf, wenn ein Mensch seine Schule oder seine Universität verläßt" ¹⁾. Der permanente Wandel macht berufliche Ausbildung, Weiterbildung und Fortbildung zu einem nie abgeschlossenen Prozeß: "In einer hochentwickelten Industriegesellschaft muß jeder Produzierende auch stets ein Lernender sein, und das Prinzip des life-long-learning muß ein Strukturelement der modernen Schule werden und die Erwachsenenbildung mit einbeziehen." ²⁾

Die Ergebnisse unserer Ermittlungen über die Fluktuation in kaufmännischen Berufen bejahen ihrerseits die Frage Sprangers, "ob wir nach einer Kulturepoche weitgehender Berufsspezialisierung etwa in eine neue Periode hinübergewechselt sind, in der das Maximum der Umstellungsfähigkeit dem unentrinnbaren Diktat der Verhältnisse am besten entspricht" ³⁾. Diese Umstellungsfähigkeit,

-
- 1) Bowden, Bertram Vivian: Ein Leben lang lernen, in: Unsere Welt 1985 (Hrsg.: R. Jungk und H. J. Mundt), München - Wien - Basel 1965, S. 217
 - 2) Münch, Joachim: Arbeitswelt und berufliche Schulen im Umbruch, a.a.O., S. 562
 - 3) Spranger, Eduard: Umbildungen im Berufsleben ..., a.a.O., S. 183 (Hervorhebung im Original)

die in der beruflichen Grundbildung erworben wird, ist die Voraussetzung dafür, daß die Weiterbildung ihrer Wiedereingliederungs- und Anpassungsaufgabe gerecht werden kann.

Die so gekennzeichnete Rolle der Weiterbildung im Rahmen des gesamten beruflichen Bildungswesens läßt denn auch die in unserer Untersuchung festgestellten Diskrepanzen zwischen kaufmännischen Erwachsenenberufen und Ausbildungsberufen nicht nur in negativem Licht erscheinen; denn "sie erhalten, wecken und üben die Lernfähigkeit wie die Initiative zur Veränderung der Situation durch Mobilität, Fortbildung oder Umschulung" ¹⁾.

1) Wurzbacher, Gerhard und Uwe Schlottmann: **Beruf und Schule ...**, a.a.O., S. 91

Anhang: Die von Industrie- und Handelsbetrieben in den Stellenangeboten verwendeten Erwachsenenberufsbezeichnungen 1)

Funktion/ Teilfunktion	männlich	weiblich
<u>I n d u s t r i e</u>		
<u>1. händlerische Funktion</u>		
Einkauf	Einkäufer Importsachbearbeiter kaufmännischer Sach- bearbeiter Kaufmann (2)	Mitarbeiterin
Werbung und Verkaufsvor- bereitung	Schaufensterdeko- rateur Werbekaufmann Marketingfachmann Pharmakaufmann (2)	Anzeigensachbear- beiterin
Verkauf	Verkaufssachbe- arbeiter Sachbearbeiter - Verkauf Vertriebsmann Exportsachbe- arbeiter (2) Zollsachbearbeiter Wurst- und Fleisch- warenverkäufer Heizölverkäufer Sachbearbeiter Baustoffkaufmann technischer Kaufmann Herr	Sachbearbeiterin (2) Verkaufsassistentin Mitarbeiterin
Versandwesen	Sachbearbeiter - Versand kaufmännischer Ange- stellter (2) kaufmännische Kraft	-
<u>2. rechnerische Funktion</u>		
Rechnungs- prüfung und -ausstellung	-	Fakturistin (11)
Kalkulation	Nachwuchskaufmann (2) - Sachbearbeiter technischer Kaufmann	

1) Wurde die Bezeichnung öfter als einmal verwendet, ist die Zahl der Nennungen in Klammern angegeben.

Buchführung	Buchhalter (7) Betriebsbuchhalter (3) Bilanzbuchhalter (2) Debitorenbuchhalter (2) Lagerbuchhalter Mitarbeiter für die Buchhaltung kaufmännischer Mitarbeiter Herr (2)	Buchhalterin (9) Maschinenbuchhalterin (2) Kontokorrentbuchhalterin
<u>3. verwaltende Funktion</u>		
Schriftverkehr	-	Korrespondentin Auslandskorrespondentin Fremdsprachenkorrespondentin Englischkorrespondentin
Kartei und Registratur	-	Karteiführerin (2)
Lochkartenwesen	Programmierer Kaufmann kaufmännischer Mitarbeiter	Locherin (13)
Personal- und Sozialwesen	Lohnbuchhalter (6) Lohnrechner Sachbearbeiter für Lohnbüro Mitarbeiter für die Sozialabteilung kaufmännischer Angestellter	Lohnbuchhalterin (2) Lohnrechnerin kaufmännische Angestellte
übrige Verwaltung	Industriekaufmann Kfz.-Kaufmann Kaufmann Jungkaufmann kaufmännischer Angestellter	-
<u>4. Funktion nicht bestimmbar</u>		
	Kaufmann (2) Baukaufmann (2) kaufmännischer Angestellter (2) Ingenieur-Kaufmann oder Industrie-Kaufmann Rohrleitungskaufmann	kaufmännische Angestellte

G r o ß h a n d e l

1. händlerische Funktion

Einkauf	Elektro-Großhandels- kaufmann (4)	-
Werbung	Werbekorrespondent	-
Verkauf	Verkäufer (6) Fleisch- und Fein- kostverkäufer Maschinenverkäufer Automobilverkäufer Junior-Verkäufer Eisenwarenhändler (4) Eisenhändler Röhrenhändler Verlags- oder Büro- kaufmann kaufmännischer Mitarbeiter kaufmännischer An- gestellter Herr	Verkäuferin (4) Fleischverkäuferin kaufmännische An- gestellte
Versandwesen	Expeditionskaufmann	-

2. rechnerische Funktion

Rechnungs- prüfung und -ausstellung	Fakturist (2)	Fakturistin (7) Fakturistin/Konto- ristin
Zahlungs- und Kredit- verkehr	-	Sachbearbeiterin kaufmännische An- gestellte
Buchführung	Buchhalter (3) Maschinenbuchhalter Kontokorrentbuch- halter	Buchhalterin (5) Maschinenbuch- halterin Anfangsbuchhalterin Mitarbeiterin für die Buchhaltung

3. verwaltende Funktion

Schriftver- kehr	Korrespondent (2) kaufmännischer Mit- arbeiter	-
Postverkehr	-	Bürogehilfin
Kartei und Registratur	-	kaufmännische An- gestellte (3) kaufmännische Mit- arbeiterin

Personal- und Sozialwesen	Lohnbuchhalter	-
übrige Verwaltung	Baustoffkaufmann Eisenwarenhändler	kaufmännische Assistentin

4. Funktion nicht bestimmbar

Großhandelskaufmann	kaufmännische Angestellte
Textilkaufmann (2)	
Baustoffkaufmann	
kaufmännischer Angestellter (3)	
Walzeisenhändler	
Mitarbeiter	
Herr	

E i n z e l h a n d e l

1. händlerische Funktion

Einkauf	Einkäufer	-
Werbung und Verkaufsvorbereitung	Schaufensterdekorateur	-
Verkauf	Verkäufer (13) Teppichverkäufer (2) Fotoverkäufer (2) Automobil-Verkäufer Buchhändler HAKA-Verkäufer oder Schneider Ladenverkäufer Einzelhandelsverkäufer Jungkaufmann	Verkäuferin (24) Lebensmittelverkäuferin (3) Gardinenverkäuferin (2) Fleischverkäuferin (2) Wurst- und Fleischverkäuferin (2) Fleisch- und Wurstverkäuferin Brotverkäuferin Textilverkäuferin
Kassenwesen	-	Kassiererin (9)

2. rechnerische Funktion

Buchführung	Buchhalter Kontenführer	Maschinenbuchhalterin
-------------	----------------------------	-----------------------

3. verwaltende Funktion

Schriftverkehr	Korrespondent	-
übrige Verwaltung	kaufmännischer Mitarbeiter	-

4. Funktion nicht bestimmbar

Einzelhandelskaufmann (2)	-
---------------------------	---

Tabellenteil

Tabelle 1: Jugendliche an kaufmännischen Schulen 1964
(Bundesgebiet einschl. West-Berlin; in 1.000)

Schulart	Jugendliche gesamt	davon weiblich	= %
1. an <u>Berufsschulen</u>	1.741,9	769,1	
davon an kaufm. Berufsschulen x)	505,2	342,0	67,7
= %	29,0		
2. an <u>Berufsfachsch.</u>	153,8	97,6	
davon an kaufm. Berufsfachsch.	106,6	59,2	55,5
= %	69,3		
1. und 2. <u>gesamt</u>	1.895,7	866,7	
davon an kaufm. Schulen gesamt	611,8	401,2	65,6
= %	32,2		

x) einschließlich 17.104 (davon weiblich: 16.679)
Jungangestellte

Quelle: Statistisches Jahrbuch für die BRD 1966,
für Berufsschulen: S. 95
für kaufmännische Berufsschulen: S. 96
für Berufsfachschulen: S. 97

Tabelle 2: Anteil der kaufmännischen Lehrlinge und Anlernlinge an der Gesamtzahl der Lehrlinge und Anlernlinge 1950-1965 (Bundesgebiet einschl. West-Berlin; in 1.000)

Lehrlinge u. Anlernlinge	1950	1954	1958	1960	1962	1964	1965
gesamt	1.023	1.390	1.418	1.270	1.211	1.294	1.317
davon kaufm. u. sonstige nichtgew. x)	244	428	521	512	485	504	509
= %	23,9	30,8	36,7	40,3	40,0	38,9	38,6

x) ab 1960 einschließlich kaufmännische Lehrberufe im Handwerk

Quellen: für Gesamtzahlen: DIHT: Berufsausbildung 1965, S. 73;
für kaufmännische und sonstige nichtgewerbliche Lehrlinge und Anlernlinge:
DIHT: Berufsausbildung 1962, S. 81 (1950, 1954 und 1958),
DIHT: Berufsausbildung 1965, S. 123 (1960, 1962, 1964 und 1965);
für kaufmännische Lehrberufe im Handwerk:
DIHT: Berufsausbildung 1965, S. 153

Tabelle 3: Lehrlinge und Anlernlinge in den Lehrlingsrollen der Industrie- und Handelskammern 1950-1965 (Bundesgebiet einschl. West-Berlin; in 1.000)

Lehrlinge u. Anlernlinge	1950	1954	1958	1960	1962	1964	1965
GEWERBLICHE	193,1	275,3	296,4	246,8	252,9	253,3	257,6
kaufm. und sonstige nichtgew.	243,7	427,6	521,1	495,4	471,9	488,1	491,4
= %	55,8	60,8	63,7	66,7	65,1	65,8	65,6

Quellen: DIHT: Berufsausbildung 1962: S. 81 (für 1950, 1954 und 1958),
DIHT: Berufsausbildung 1965: S. 146 (für 1960, 1962, 1964 und 1965)

Tabelle 4: Jugendliche in kaufmännischen Ausbildungsberufen 1965 (Bundesgebiet einschl. West-Berlin)

Ausbildungsberuf (Kurzbezeichnung)	Jugendliche gesamt	davon weiblich
<u>1. kaufmännische Kernberufe</u>		
Industriekaufmann	81.920	42.361
Großhandelskaufmann	72.001	33.261
Einzelhandelskaufmann	176.168	138.691
Bankkaufmann	30.526	10.836
Grundstückskaufmann	1.173	690
Hotelkaufmann	823	259
Speditionskaufmann	8.050	2.231
Versicherungskaufmann	10.781	5.068
Steuerberatergehilfe	7.946	5.672
Werbekaufmann	590	225
Bürokaufmann	22.741	18.672
Bürokaufmann (Handwerk)	2.211	1.572
Bürogehilfin	19.162	19.126
	434.092	278.664
<u>2. abgeleitete kaufmännische Berufe</u>		
Verlagskaufmann	1.711	998
Buchhändler	3.268	2.518
Drogist	10.627	8.656
Musikalienhändler	145	96
Tankwart	7.723	367
Verk. im Bäckerhandwerk	6.513	6.507
Verk. im Konditorenhandwerk	1.673	1.673
Verk. im Fleischerhandwerk	7.169	7.165
Luftverkehrskaufmann	62	5
Reedereikaufmann	878	-
Reisebürokaufmann	1.966	1.542
	41.735	29.527
<u>3. kaufmännische Randberufe</u>		
Werkgehilfin	127	127
Handelsfachpacker	278	46
Zahnlagerist	5	4
Eisenbahner im.mittl.nichtt.D.	92	1
Lochkartentabellierer	44	10
	546	188

Quelle: DIHT: Berufsausbildung 1965, S. 120-123, S. 153

"Verk." = Verkäuferin

Tabelle 5: Jugendliche in kaufmännischen Ausbildungsberufen 1965 (Bundesgebiet einschl. West-Berlin; in 1.000) - Zusammenfassung

	Jugendliche gesamt	davon weiblich = %
1. in 12 kaufm. Kernberufen	434,1	278,7 64,2
= %	85,3	
2. in 11 abgeleiteten kaufm. Berufen	41,7	29,5 70,8
= %	8,2	
3. in 5 kaufm. Randberufen	0,6	0,2 34,4
= %	0,1	
1.-3.: in 28 kaufm. Ausb.-berufen	476,4	308,4 64,7
= %	93,6	
in 41 kaufm.u.sonst. nichtgew.Ausb.-ber. x)	508,9	321,7 63,2
= %	100,0	

X) davon 33 Lehr- und 4 Anlernberufe in den Lehrlingsrollen der Industrie- und Handelskammern, 4 kaufmännische Lehrberufe in den Lehrlingsrollen der Handwerkskammern

Quellen: DIHT: Berufsausbildung 1965, S. 120-123, S. 153;
vgl. auch Tabelle 4

Tabelle 6: Der tertiäre Sektor in Deutschland 1882-1939

Jahr	Sektoren			Erwerbspersonen ("aktive Bevölkerung") in Mio.
	primär %	sekundär x) %	tertiär %	
1882 ^{y)}	42	39	19	.
1895 ^{y)}	36	43	21	.
1907	35	43	22	28,2
1925	29	43	28	35,5
1933	28	44	28	32,3
1939 ^{z)}	26	46	28	34,6

x) einschl. Verkehr, ohne Angestellte der gewerblichen Wirtschaft

y) aktive Bevölkerung und abhängige Familienangehörige

z) Gebiet des Deutschen Reiches in den Grenzen von 1937

Nach Fourastié, Jean: Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts, a.a.O., S. 124

Tabelle 7: Erwerbstätige in der Bundesrepublik Deutschland 1950-1965 (in 1.000) - nach Sektoren

Sektoren ¹⁾	1950 ^{x)}	1955 ^{x)}	1960	1965
<u>primärer Sektor:</u>				
Land-u. Forstwirtschaft	5.020	4.285	3.623	2.966
= %	24,6	18,4	13,8	10,9
<u>sekundärer Sektor:</u>				
Produzierendes Gewerbe	8.689	10.824	12.518	13.218
= %	42,7	46,6	47,7	48,7
<u>tertiärer Sektor:</u>				
Handel u. Verkehr	2.918	3.702	4.515	4.778
übrige Dienstleistungen	3.749	4.419	5.591	6.191
zusammen	6.667	8.121	10.106	10.969
= %	32,7	35,0	38,5	40,4
gesamt	20.376	23.230	26.247	27.153
= %	100,0	100,0	100,0	100,0

x) ohne Berlin

Quelle: Statistisches Jahrbuch für die BRD 1966, S. 148

1) Fourastié legt seiner Einteilung in Sektoren das Kriterium des möglichen technischen Fortschritts in den einzelnen Wirtschaftszweigen zugrunde und zählt daher die Erwerbstätigen im Verkehr zum sekundären, die Angestellten der gewerblichen Wirtschaft dagegen zum tertiären Sektor: Sie gehören dem Verwaltungsbereich an, der einen nur geringen technischen Fortschritt aufzuweisen hat. Im Statistischen Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, dessen Angaben der Tabelle 7 zugrundeliegen, sind die Erwerbstätigen zwar nicht nach Berufen, sondern nach Wirtschaftszweigen gegliedert; doch sind wir mit Lempert/Ebel der Ansicht, daß "die Proportionen nach Berufssektoren ähnlich gewesen sein (dürften), da tertiäre Tätigkeiten im sekundären Wirtschaftssektor und umgekehrt usw. einander ungefähr kompensieren".

Vgl. Fourastié, Jean: Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts, a.a.O., S. 81

Vgl. Lempert, Wolfgang und Heinrich Ebel: Lehrzeitdauer, Ausbildungssystem und Ausbildungserfolg - Grundlagen für die Bemessung des Zeitraums der Ausbildung bis zum Facharbeiterniveau, Freiburg i.Br. 1965, S. 148, Fußnote 1

Tabelle 8: Anteil der Angestellten und Beamten an den Erwerbspersonen 1882-1965 (Deutsches Reich und Bundesrepublik Deutschland)

Jahr	Angestellte %	Beamte %	Gesamtanteil %
1882	.	.	2,5
1895	.	.	3,9
1907	.	.	11,2
1925	.	.	16,5
1933	12,5	4,6	17,1
1939	13,2	5,2	18,4
1950	16,0	4,0	20,0
1958	.	.	25,7
1961	21,5	4,7	26,2
1965	.	.	31,4

Zahlen für 1882-1958: Vgl. Hartfiel, Günter: Angestellte und Angestelltengewerkschaften in Deutschland - Entwicklung und gegenwärtige Situation von beruflicher Tätigkeit, sozialer Stellung und Verbandswesen der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft, Berlin 1961, S. 29

Quelle für 1961 und 1965: Statistisches Jahrbuch für die BRD 1966, S. 150 bzw. S. 152 und S. 157

Tabelle 9: Zahl der Stellenangebote in den "Nürnberger Nachrichten" Nr. 1-17/1966 (3.-22./23.1.1966)

Nr.	Stellenangebote		angebotene Tätigkeiten	
	gesamt	mit kaufm. Tätigkeiten	gesamt	kaufmännische
1	18	3	20	3
2	-	-	-	-
3	116	31	129	35
4	94	28	130	34
5	273	79	403	111
6	38	9	42	12
7	17	5	26	5
8	140	38	146	47
9	29	7	30	7
10	65	21	83	27
11	390	96	554	141
12	24	3	29	3
13	19	3	20	3
14	187	49	209	60
15	22	7	29	9
16	80	23	99	31
17	390	129	571	179
gesamt	1.902	531	2.520	707

Quelle: NN 1-17/1966

Tabelle 10: Stellenangebote nach Wirtschaftszweig und Geschlecht der gesuchten Personen

Wirtschafts- zweig	ge- samt	davon			
		männ- lich	weiblich		
			ohne typ. kfm.Frau- enberufe	typ.kfm. Frauenb.	ges.
<u>Industrie</u>	259	75	53	131	184
<u>Handel</u>					
Großhandel	143	51	37	55	92
Einzelhandel	104	31	46	27	73
<u>Dienstleistg.</u>					
Bankgewerbe	21	5	1	15	16
Grundst.-u. Wohnungswirt.	10	4	-	6	6
Hotel-u.Gast.- stättengew.	3	1	-	2	2
Verkehrs- u. Transportgew.	14	8	1	5	6
Versicherungs- gewerbe	30	7	4	19	23
Wirtsch.- und Steuerberatg.	7	-	3	4	7
sonstige	21	5	3	13	16
Dienstleistg.					
<u>Handwerk</u>	13	7	1	5	6
Wirtsch.-zweig nicht be- stimmbar	82	16	24	42	66
gesamt	707	210 ^{x)}	173	324	497

x) einschließlich 52 an Männer und Frauen gerichtete Stellenangebote

Quelle: NN 1-17/1966

Tabelle 11: Anteil der Wirtschaftszweige an angebotenen Stellen und an kaufmännischen Ausbildungsverhältnissen

Wirtschaftszweig	Anteil an angebotenen Stellen	Anteil an kaufm. Ausb.-verhältn.
Industrie	42 %	20 %
Handel	41 %	65 %
Dienstleistungen	17 %	15 %

Nach Tabelle 10 und 4

Tabelle 12: Zahl der in Industrie und Handel angebotenen Stellen (nach Funktionen)

Funktion	männlich				weiblich				ges.
	I	GH	EH	zus.	I	GH	EH	zus.	
<u>1. händl. F.</u>									
Einkauf	5	4	1	10	1			1	11
Werb.g.u. Vv.	5	1	1	7	1			1	8
Verkauf	12	20	23	55	4	6	36	46	101
Kassenwesen							9	9	9
Versandw.	4	1		5					5
<u>2. rechn. F.</u>									
R.prfg./-aus.		2		2	11	8		19	21
Zhlgs./Kr.-V.						2		2	2
Kalkulation	4			4					4
Buchführung	19	5	2	26	12	13	1	26	52
<u>3. verw. F.</u>									
Schriftverk.		3	1	4	4			4	8
Postverkehr						1		1	1
Karteil u.Reg.						4		6	6
Lochkartenw.	3	2		5	13	1		14	19
Pers./Soz.-w.	10	1		11	4			4	15
übrige Verw.	5	2	1	8		1		1	9
1.-3.zusammen	67	41	29	137	52	36	46	134	271
Funktion nicht bestimmbar	8	10	2	20	1	1		2	22
in Industrie und Handel gesamt	75	51	31	157	53	37	46	136	293

Quelle: NN 1-17/1966

Tabelle 13: Übrige berufsbezogene Anforderungen in den Stellenangeboten (Industrie und Handel)

Anforderung	Die Anforderung wurde ...mal genannt								
	männlich				weiblich				ges.
	I	GH	EH	zus.	I	GH	EH	zus.	
kfm. Rechnen				-				-	-
Rechtskenntn.	3			33				-	3
bw.u.vw.Zshg.				-				-	-
Fremdsprachen	7	2		9	6			6	15
Kurzschr.u.Ms.	1	3	1	5	6	2		8	13
Bed.v.Bürom.				-				-	-
Branchenkenntn.	2	2	3	7		2	3	5	12
techn.Verständn.	3	2		5				-	5
Berufserfahrgr.	21	9	4	34	9	2		11	45
gute Ausbildg.	7	6	2	15		1		1	16
Zahl d.Stellen- anzeigen m.übr. berufsbez.Anf.	34	22	10	66	15	6	3	24	90
Zahl d.Stellen- anz.ohne übr. berufsbez.Anf.	41	29	21	91	38	31	43	112	203

Quelle: NN 1-17/1966

Tabelle 14: Zahl der Arbeitnehmer in den ausgewerteten Berufsklassen (ohne Lehrlinge und Anlernlinge)

Berufs- klasse	Beruf (Kurzbezeichnung)	männlich		weiblich	
		absolut	%	absolut	%
5111	Ein- und Verkäufer	192	29	181	24
5113	Buchhändl./Verlg.k.	9	1	1	.
5115	Drogist	6	1	2	.
5121	Bankfachmann	37	6	20	3
5125	Versicherungskfm.	81	12	23	3
5131	Speditionskaufm.	17	3	4	1
7121	Industriekaufmann	275	41	328	44
7123	Buchhalter	38	6	60	8
7127	Lochkartenfachkraft	8	1	17	2
7128	Stenotypist	-	-	113	15
gesamt		663	100	749	100

Quelle: G-Kartei

Tabelle 15: Altersgliederung in den ausgewerteten Berufs-
klassen (ohne Lehrlinge und Anlernlinge)

Alters- gruppe	männlich			weiblich			gesamt		
	absolut		%	absolut		%	absolut		%
bis 19	19			71			90		
20 - 24	89			176			265		
25 - 29	112	220	33,2	151	398	53,1	263	618	43,8
30 - 34	84			54			138		
35 - 39	82			57			139		
40 - 44	63	229	34,5	76	187	25,0	139	416	29,4
45 - 49	60			47			107		
50 - 54	51			57			108		
55 - 59	56			43			99		
60 - 64	41			11			52		
über 65	6	214	32,3	6	164	21,9	12	378	26,8
gesamt	663	663	100,0	749	749	100,0	1.412	1.412	100,0

Quelle: G-Kartei

Tabelle 16: Lehrlinge und Anlernlinge in den ausge-
werteten Berufsklassen

Berufs- klasse	Kurzbezeichng.	männlich			weiblich		
		Arb.- nehm. ges.	dav. Lehlrl. u. Anlernl. abs.	%	Arb.- nehm. ges.	dav. Lehlrl. u. Anlernl. abs.	%
5111	Ein-u.Verkäufer	222	30	40	216	35	62
5113	Buchh./Vlgs.-k.	11	2	3	1	-	-
5115	Drogist	8	2	3	3	1	2
5121	Bankfachmann	43	6	8	22	2	4
5125	Versicherungsk.	85	4	5	29	6	10
5131	Speditionsckfm.	22	5	7	5	1	2
7121	Industriekaufm.	301	26	34	339	11	20
7123	Buchhalter	38	(-)	(-)	60	(-)	(-)
7127	Lochkartenfachkr.	8	-	-	17	-	-
7128	Stenotypist	-	(-)	(-)	113	(-)	(-)
gesamt x)		738	75	100	805	56	100

x) darunter 2 Anlernlinge (5111 Apothekenhelferin,
7121 Bürogehilfin)

Quelle: G-Kartei

Tabelle 17: Alter der Lehrlinge und Anlernlinge in den ausgewerteten Berufsklassen

Berufs- klasse	Lehrl. u. Anl. ges.	davon waren .. Jahre alt												Alters- Ø
		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
		<u>m ä n n l i c h</u>												
5111	30	5	6	6	4	3	4	1	1					17,5
5113	2				1			1						19,5
5115	2					1						1		21,5
5121	6		1	1	1		1	1	1					19
5125	4		1	1			1			1				19
5131	5		1	1	1	1			1					18,4
7121	26	2	4	3	4	5	4	2	1		1			18,5
		<u>w e i b l i c h</u>												
5115	35	3	8	19	4		1							16,8
5113	-													
5115	1					1								19
5121	2				1	1								18,5
5125	6	1	2	2	1									16,5
5131	1		1											16
7121	11		4	4	2	1								17
Männl. gesamt	75	7	13	12	11	10	10	5	4	1	2			18,3
Weibl. gesamt	56	4	15	25	8	3	1							16,9

Quelle: G-Kartei

Tabelle 18: Erwachsenenberuf und Berufsausbildung in
den ausgewerteten Berufsklassen - Männer ¹⁾

Berufs- ausbildung	in Berufsklasse										ges.
	51 11	51 13	51 15	51 21	51 25	51 31	71 21	71 23	71 27		
Großhandelskfm.	53			1	5	1	30	3	1	94	
Einzelhandelskfm.	41					1	16	2		60	
Handelsfachp.	1									1	
Buchhändler		2								2	
Verlagskaufmann	1	1						1		3	
Drogist	3		6				2			11	
Bankkaufmann				18		1	8	1		28	
Versicherungskfm.	1				32		5	2		40	
Speditionskaufm.	2					9	4			15	
Industrie Kaufm.	15				3		71	4		93	
Grundstückskfm.							2	1		3	
Steuerberatergeh.							1			1	
"Kaufmann"	11	2		2	4		22	11		52	
wahrscheinlich kaufm. Lehre	7			5	4	2	10		1	29	
<u>kaufm. Lehre</u> ^{x)}	135	5	6	26	49	13	171	25	2	432	
kfm. Kurzlehre ^{xx)}							2			2	
kaufm. Lehre abgebrochen	1									1	
kfm. Praktikum	1				1		7			9	
wahrscheinlich kfm. Berufsausb.	18	2		4	10	1	40	11		86	
<u>sonstige kaufm. Berufsausbildg.</u>	20	2	-	4	11	1	49	11	-	98	
kfm. -fremde B.	17	1		4	9	1	30		2	64	
sicher keine kfm. Berufsausb.	20	1		3	12	2	25	2	4	69	
<u>keine kaufm. Berufsausbildg.</u>	37	2	-	7	21	3	55	2	6	133	
<u>gesamt</u>	192	9	6	37	81	17	275	38	8	663	

x) einschließlich 1 x Anlernberuf Handelsfachpacker

xx) in den Jahren 1944/45 bzw. 1945/46

Quelle: G-Kartei

1) Anmerkung zu Tabelle 18 s. Seite 220

Anmerkung zu Tabelle 18

Um zu möglichst eindeutigen Aussagen hinsichtlich der Berufsausbildung zu gelangen, wurde in Zweifelsfällen die Einordnung der Personen nach folgenden Gesichtspunkten vorgenommen:

1. Der Lehrberuf "Kaufmann" wurde vor und nach dem Zweiten Weltkrieg durch die speziellen kaufmännischen Lehr- und Anlernberufe ersetzt. Wir setzten ihn den heute gebräuchlichen Ausbildungsberufen gleich.
2. War in der G-Kartei die Art der Berufsausbildung nicht vermerkt, dann ordneten wir die entsprechende Karte nach folgenden Gesichtspunkten ein:
 - a) War der Arbeitnehmer im Alter zwischen fünfzehn und zwanzig Jahren länger als drei Jahre in einem kaufmännischen Beruf und in demselben Betrieb tätig, dann nahmen wir an, daß er wahrscheinlich eine kaufmännische Lehre absolviert hatte. (Da in der G-Kartei eine berufsfremde Berufsausbildung vermerkt werden soll, erscheint diese Annahme zulässig.)
 - b) War der Arbeitnehmer in einem kaufmännischen Beruf tätig, solange die Berufstätigkeit zurückverfolgbar war (jedoch mindestens für fünf Jahre), dann vermuteten wir, daß eine kaufmännische Berufsausbildung - welcher Art auch immer - vorlag.
 - c) Wurde ein kaufmännischer Beruf nicht seit mehr als fünf Jahren ausgeübt oder wurde er offensichtlich erst nach einem absoluten Berufswechsel aufgenommen - ohne daß jedoch in der G-Kartei eine nichtkaufmännische Berufsausbildung genannt war -, dann rechneten wir diese Arbeitnehmer zu den Personen, die mit Sicherheit keine kaufmännische Berufsausbildung genossen haben.

Tabelle 19: Erwachsenenberuf und Berufsausbildung in den ausgewerteten Berufsklassen - Frauen

Berufs- ausbildung	in Berufsklasse											ges.
	51 11	51 13	51 15	51 21	51 25	51 31	71 21	71 23	71 27	71 28		
Großhandelskfm.	5			1	4		18	3		2	33	
Einzelhandelsk.	71				1		36	4	5	5	122	
Verkäuferin x)	5										5	
Verlagskfm.		1									1	
Drogist			2								2	
Bankkaufmann				1			1				2	
Versicherungsk.					2			1			3	
Speditionskfm.						3	1				4	
Industriekfm.					1		28	3		5	37	
Grundstücksk.							1				1	
Steuerberaterg.								1			1	
Reisebürokaufm.				1							1	
"Kaufmann"							2	1	1	3	7	
<u>kaufm. Lehre</u>	81	1	2	3	8	3	87	13	6	15	219	
Bürogehilfin				1	1		24	3	1	10	40	
Handelsfachp.							1		1		2	
Gewerbegeh. x)	2										2	
<u>kfm. Anlernung</u>	2	-	-	1	1	-	25	3	2	10	44	
kfm.-fremde B.	8			1	1		9	1		2	22	
ohne Lehre od.	90			15	13	1	207	43	9	86	464	
Anlernung												
<u>keine kfm. Lehre</u> <u>od. Anlernung</u>	98	-	-	16	14	1	216	44	9	88	486	
<u>gesamt</u>	181	1	2	20	23	4	328	60	17	113	749	

x) im Nahrungsmittelhandwerk

Quelle: G-Kartei

Tabelle 20: Absoluter Berufswechsel (Berufseingemündung)
in den ausgewerteten Berufsklassen

Berufs- klasse	männlich			weiblich		
	eingemündet absol. = %		v.Arbeit- nehmern gesamt	eingemündet absol. = %		v.Arbeit- nehmern gesamt
5111	37	19	192	8	4	181
5121	7	19	37	1	5	20
5125	21	26	81	1	4	23
7121	55	20	275	9	3	328
7123.	2	5	38	1	2	60
in 9 B.- kl. ges.	133	20	663	20	3	636 x)
männl.u. weibl.ges.	153	12	1.299			

x) ohne Berufsklasse 7128

Quelle: G-Kartei; vgl. Tabelle 18 und 19

Tabelle 21: Absoluter Berufswechsel (Berufsrückkehr) in
den ausgewerteten Berufsklassen - Personen
mit kaufmännischer Lehre oder Anlernung

Berufs- klasse	Zahl der Personen, die .. nichtkaufm. Berufe ausgeübt hatten				von Arbeit- nehmern gesamt = %	
	1	2	3 u.m.	ges.		
m ä n n l i c h						
5111	11	9	2	22	16	135
5121		1		1	4	26
5125	6	2	1	9	18	49
7121	26	11	9	46	27	171
in 9 B.- kl. ges.	48	25	17	90	21	432
w e i b l i c h						
5111	10	3		13	16	81
7121	5	3		8	9	87
in 9 B.- kl. ges.x)	24	8	5	37	11	238
männl.u. weibl.ges.	72	33	22	127	19	670

x) ohne Berufsklasse 7128

Quelle: G-Kartei

Tabelle 22: Absoluter Berufswechsel (Berufsrückkehr)
in den ausgewerteten Berufsklassen (nach
Altersgruppen bzw. Dauer der Berufstätig-
keit) - Personen mit kaufmännischer Lehre

Alters- gruppe (männl.) bzw. Dauer d. Berufst. (weibl.)x)	Zahl der Personen, die .. nichtkaufm. Berufe ausgeübt hatten				= %	von Arbeit- nehmern gesamt
	1	2	3 u.m.	ges.		
	m ä n n l i c h					
bis 19				-	-	19
20 - 24	2			2	3	74
25 - 29	4	1		5	6	83
30 - 34	1	2	1	4	7	56
35 - 39	7	2	4	13	29	45
40 - 44	9	3	2	14	41	34
45 - 49	7	4	4	15	44	34
50 - 54	6	3	2	11	46	24
55 - 59	2	8	2	12	35	34
60 - 64	8	2	2	12	48	25
65 u.ä.	2			2	50	4
gesamt	48	25	17	90	21	432
	w e i b l i c h					
4 - 7				-	-	74
8 - 11	2	1		3	5	60
12 - 15	6	2		8	21	38
16 - 19				-	-	12
20 - 24	1	1		2	29	7
25 - 29	5	1		6	50	12
30 - 34	2			2	67	3
35 - 39	4	1		5	45	11
40 u.m.		1		1	50	2
gesamt	20	7	-	27	12	219 ^{xx)}

x) Dauer der Tätigkeit in kaufmännischen Berufen in
Jahren einschließlich Zeit der Lehre

xx) einschließlich Berufsklasse 7128

Quelle: G-Kartei

Tabelle 23: Relativer Berufswechsel (Aufgabe des Aus-
bildungsberufs) in den ausgewerteten Be-
rufsklassen

Berufs- klasse	dazugehöriger Ausb.-beruf	darin ausge- bildet	daraus abge- wandert	darin zuge- wandert	Wand.- saldo (+/-)	nun in d.B.kl. tätig
<u>m ä n n l i c h</u>						
5111	Großhand.k.	60	41			
	Einzelhand.k.	94	19	22	- 38	117
	Handelsfachp.	1	-			
5113	Buchhändler	2	-			
	Verlagskfm.	3	2	-	- 2	3
5115	Drogist	11	5	-	- 5	6
5121	Bankkaufm.	28	10	1	- 9	19
5125	Versich.-k.	40	8	9	+ 1	41
5131	Speditionsk.	15	6	2	- 4	11
7121	Industriek.	93	22			
	Grundstücksk.	3	1	65	+ 42	139
	Steuerb.-geh.	1	-			
7123	-	(-)	(-)	14	+ 14	14
7127	Lochkartent.	-	-	1	+ 1	1
männl.gesamt		351	114	114	+ 58	351 ^{x)}
<u>w e i b l i c h</u>						
5111	Großhand.k.	33	28			
	Einzelhand.k.	122	51			
	Verkäuferin	5	-	-	- 81	83
	Handelsfachp.	2	2			
	Gewerbegeh.	2	-			
5113	Verlagskfm.	1	-	-	-	1
5115	Drogist	2	-	-	-	2
5121	Bankkaufm.	2	1	3	+ 2	4
5125	Versich.-k.	3	1	7	+ 6	9
5131	Speditionsk.	4	1	-	- 1	3
7121	Industriek.	37	9			
	Bürogehilfin	40	16			
	Grundstücksk.	1	-	57	+ 30	110
	Steuerb.-geh.	1	1			
	Reisebüro.k.	1	1			
7123	-	(-)	(-)	15	+ 15	15
7127	Lochkartent.	-	-	7	+ 7	7
7128	-	(-)	(-)	22	+ 22	22
weibl.gesamt		256	111	111	+ 82	256 ^{xx)}

x) ohne 52 "Kaufmann" und ohne 29 Personen, die wahrscheinlich eine kaufmännische Lehre haben

xx) ohne 7 "Kaufmann"

Quelle: G-Kartei

Tabelle 24: Relativer Berufswechsel (Wechsel zwischen Erwachsenenberufen) in den ausgewerteten Berufsklassen - Personen mit kaufmännischer Lehre oder Anlernung

Berufs- klasse	Zahl der Personen, die ..mal zwischen den Berufsklassen gewechselt hatten				von Arbeit- nehmern gesamt = %	
	1x	2x	3x u.ö.	ges.		
	<u>m ä n n l i c h</u>					
5111	33	14	5	52	38	135
5121	1	2		3	12	26
7121	38	17	16	71	42	171
in 9 B.- kl.ges.	93	46	32	171	40	432
	<u>w e i b l i c h</u>					
5111		5		5	6	81
7121	45	5	8	58	67	87
Frauen m. kfm.Lehre gesamt	64	24	17	105	48	219
Frauen m. kfm.Anl. gesamt	14	8	7	29	66	44
in 10 B.- kl.ges.	78	32	24	134	51	263
männl.u. weibl. gesamt	171	78	56	305	44	695

Quelle: G-Kartei

Tabelle 25: Relativer Berufswechsel (Wechsel zwischen Erwachsenenberufen) in den ausgewerteten Berufsklassen (nach Altersgruppen bzw. Dauer der Berufstätigkeit) - Personen mit kaufmännischer Lehre

Alters- gruppe (männl.) bzw. Dauer d. Berufst. (weibl.) x)	Zahl der Personen, die ..mal zwischen den Be- rufskl.gewechselt hatten				= %	von Arbeit- nehmern gesamt
	1x	2x	3x u.ö.	ges.		
<u>m ä n n l i c h</u>						
bis 19	3			3	16	19
20 - 24	12	3	2	17	23	74
25 - 29	16	7	2	25	30	83
30 - 34	14	6	5	25	45	56
35 - 39	12	3	1	16	36	45
40 - 44	12	5	5	22	65	34
45 - 49	6	8	1	15	44	34
50 - 54	4	3	7	14	58	24
55 - 59	8	5	5	18	53	34
60 - 64	5	6	3	14	56	25
65 u.ä.	1		1	2	50	4
gesamt	93	46	32	171	40	432
<u>w e i b l i c h</u>						
4 - 7	12	3	4	19	26	74
8 - 11	22	8		30	50	60
12 - 15	18	5	4	27	71	38
16 - 19	5	2	2	9	75	12
20 - 24	1		1	2	29	7
25 - 29	2	3	2	7	58	12
30 - 34	1		1	2	75	3
35 - 39	2	2	3	7	64	11
40 u.m.	1	1		2	100	2
gesamt	64	24	17	105	48	219 ^{xx)}

x) Dauer der Tätigkeit in kaufmännischen Berufen in Jahren einschließlich der Zeit der Lehre

xx) einschließlich Berufsklasse 7128

Quelle: G-Kartei

Tabelle 26: Betriebswechsel in den ausgewerteten Berufs-
klassen - Personen mit kaufmännischer
Lehre oder Anlernung

Berufs- klasse	Zahl der Personen, die ..mal den Betrieb gewechselt hatten						von Arbeit- = % nehmern gesamt	
	1x	2x	3x	4x	5x u.ö.	ges.		
m ä n n l i c h								
5111	36	25	14	7	13	95	70	135
5125	14	8	3	2	7	34	69	49
7121	43	26	22	14	22	127	74	171
in 9 B.- kl. ges.	115	71	46	27	52	311	72	432
w e i b l i c h								
5111	10	11	8	4	6	39	48	81
7121	25	9	8	4	12	58	67	87
Frauen m. kfm.Lehre gesamt	41	28	29	17	23	138	63	219
Frauen m. kfm.Anl. gesamt	9	4	8	6	11	38	86	44
in 10 B.- kl. ges.	50	32	37	23	34	176	66	263 ^{x)}
männl.u. weibl. gesamt	165	103	83	50	86	487	70	695

x) einschließlich Berufsklasse 7128

Quelle: G-Kartei

Tabelle 27: Branchenwechsel in der Berufsklasse 5111 -
Personen mit kaufmännischer Lehre

	Zahl der Personen, die ..mal die Branche gewechselt hatten					von Arbeit- = % nehmern gesamt	
	1x	2x	3x	4x u.ö.	ges.		
Männer	41	17	5	5	68	50	135
Frauen	16	10	1		27	33	81
gesamt	57	27	6	5	95	44	216

Quelle: G-Kartei

Tabelle 28: Anteil der Frauen bei Angestellten und Beamten in Industrie, Handwerk, Handel und Verkehr in Deutschland (in %)

Jahr		Industrie Handel u. Handwk. u. Verk.	alle Wirtsch.- bereiche
1882	Angestellte u. Beamte	2,3 2,2	5,5
1895	Angestellte u. Beamte	3,5 4,6	6,6
1907	Angestellte u. Beamte	9,3 15,8	12,4
1925	Angestellte u. Beamte	23,1 30,7	27,3
1933	Angestellte	25,2	42,3
	Beamte	2,0 7,2	8,6
1939	Angestellte	28,6	45,5
	Beamte	1,9 6,1	7,2
1950	Angestellte	29,2	47,8
	Beamte	- 6,5	10,7

Nach: Hartfiel, Günter: Angestellte und Angestellten-
gewerkschaften ..., a.a.O., S. 46

Tabelle 29: Anteil der Frauen bei abhängigen Erwerbs-
personen in ausgewählten kaufmännischen
Berufsklassen am 6.6.1961 (Bundesgebiet
einschl. West-Berlin)

Berufs- gruppe/ klasse	Kurzbezeichnung	Erw.-pers. gesamt (in 1.000)	davon weiblich	
			absolut (in 1.000)	Anteil (in %)
51	Handelsberufe	1.614	916	56,7
5111	Ein-u. Verkäufer	1.087	784	72,1
5121	Bankfachmann	162	60	37,0
5125	Versicherungsk.	81	19	23,5
5131	Speditionskfm.	37	4	10,8
71	Verwaltungsber.	3.201	1.693	52,9
7121	Industriekfm.	1.690	877	51,9
7123	Buchhalter	378	207	54,5
7127	Lochkartenf.	34	25	73,5
7128	Stenotypist	481	476	99,0

Quelle: Statistisches Jahrbuch für die BRD 1966, S. 154

Tabelle 30: Anzahl der Personen in den typischen kaufmännischen Frauenberufen

Berufs- klasse	Berufs- bezeichnung	An- zahl	in 7121 bzw. 7128 gesamt	von Frauen gesamt	= %
7121	Kontoristin	161			
	Bürogehilfin	6	167	328	51,9
7128 ^{x)}	Stenokontorist.	24			
	Stenotypistin	49	100	100	100,0
	Sekretärin	27			
Anteil v. 7121 u. 7128 an allen Berufsklassen			267	749	35,6

x) ohne 6 Maschinenschreiberinnen, 1 Schreiberin,
1 Auslandskorrespondentin und weitere 5 Perso-
nen ohne ausreichende Angaben

Quelle: G-Kartei

Tabelle 31: Durchschnittliche Tätigkeitsdauer in Jahren der Personen in typischen kaufmännischen Frauenberufen (nach der Berufsausbildung)

Berufs- ausbildung	alle kfm. tät. Frauen	Personen in typ.kfm.Frauenberufen					
		Konto- rist.	Büro- geh.	Steno- kont.	Steno- typ.	Sekre- tärin	ges.
kfm.Lehre	12,5	12,5	-	6,3	7,8	21	11,9
kfm.Anlg.	19,6	20	10,6	15,3	25	19	18
qualif.B. od.keine B.	12,3	13,1	14	6,7	14,6	9,3	12,5

Gesamt-Ø	13,2	13,6	11,1	8,5	14,1	12,2	13,1

Quelle: G-Kartei

Tabelle 32: Stellenangebote für typische kaufmännische Frauenberufe (nach Wirtschaftszweigen und Berufen)

Wirtschafts- zweig	Konto- ristin	Steno- kont.	Steno- typ.	Sekre- tärin	son- stige ^{x)}	ges.
<u>Industrie</u>	50	36	35	6	4	131
<u>Handel</u>						
Großhandel	28	10	15	1	1	55
Einzelhandel	18	3	2	3	1	27
<u>Dienstleistg.</u>						
Bankgewerbe	4	2	5	2	2	15
Grundst.-u. Wohnungsw.	2	2	1	1	-	6
Hotel-und Gastst.-g.	2	-	-	-	-	2
Verkehrs- u. Transportg.	1	1	2	-	-	5
Versicherungs- gewerbe	6	4	6	-	3	19
Wirtsch.-u. Steuerbertg.	1	-	2	1	-	4
sonstige Dienstlstdg.	3	4	4	1	1	13
<u>Handwerk</u>	2	-	3	-	-	5
Wirt.-zweig nicht be- stimmbar	19	12	4	6	1	42
gesamt	136	74	79	21	14	324

x) Maschinenschreiberinnen, Schreibkräfte u.ä.

Quelle: NN 1-17/1966

Tabelle 33: Berufsbezogene Anforderungen in den Stellenangeboten für typische kaufmännische Frauenberufe

Anforderung	Die Anforderung wurde ..mal genannt in den Berufen:				ges.
	Konto- ristin	Steno- kont.	Steno- typ.	Sekre- tärin	
berufsbez. Rechnen	2				2
Buchführung	7	1	1	1	10
Fremdsprachen	6	3	5	2	16
Bed.v.Büromasch.	2	1	2		5
<u>schreibtechn.Fert.</u>					
nur Kurzschrift	3				3
nur M.-schreiben	4	2	1	1	8
Ks. <u>und</u> Ms.	21	5	5	5	36

Branchenkenntnisse		1			1
Berufserfahrung	8	1	2	4	15

<u>Berufsausbildung</u>					
kaufm.Lehre	1	1	1		3
Berufsfachschule	4	3	6	3	16
=====					
St.-anzeigen mit berufsbez.Anf.	46	16	20	12	94
St.-anzeigen ohne berufsbez.Anf.	90	58	59	9	216

Quelle: NN 1-17/1966

Tabelle 34: Erwachsenenberuf und Berufsausbildung in typischen kaufmännischen Frauenberufen

Berufs- ausbildung	tätig in Berufsklasse					ges.
	7121 als:		7128 als:			
	Konto- ristin geh.	Büro- geh.	Steno- kont.	Steno- typ.	Sekre- tärin	
Großhandelsk.	15		2			17
Einzelh.k.	18		3	1	1	23
Bankkaufmann	1					1
Speditionsk.	1					1
Industriek.	15		2	2	1	20
"Kaufmann"	1			2	1	4
<u>kaufm. Lehre</u>	51	-	7	5	3	66
Bürogehilfin	11	5	4	3	2	25
Handelsfachp.	1					1
<u>kaufm. Anlernng.</u>	12	5	4	3	2	26
kfm.-fremde B.	3			3		5
ohne Lehre od. Anlernung	95	1	13	39	22	170
<u>keine kfm.L. od. Anlernung</u>	98	1	13	41	22	175
<u>gesamt</u>	161	6	24	49	27	267

Quelle: G-Karte1

Tabelle 35: Absoluter Berufswechsel (Berufsrückkehr)
in typischen kaufmännischen Frauenberufen

Berufs- bezeichnung	Zahl der Frauen, die .. nichtkaufmännische Berufe ausgeübt hatten				= % von Frauen gesamt	
	1	2	3 u.m.	ges.		
Kontoristin	3	2		5	10	51
Bürogehilfin				-	-	-
Stenokont.				-	-	7
Stenotyp.	2	1		3	60	5
Sekretärin	1			1	33	3
<u>m.kfm.Lehre</u>	6	3	-	9	14	66
Kontoristin	1		1	2	17	12
Bürogehilfin				-	-	5
Stenokont.	1			1	25	4
Stenotyp.	2			2	67	3
Sekretärin				-	-	2
<u>m.kfm.Anlg.</u>	4	-	1	5	19	26
Kontoristin	4		1	5	5	98
Bürogehilfin				-	-	1
Stenokont.	1	1		2	15	13
Stenotyp.	4	2		6	15	41
Sekretärin		1		1	5	22
<u>keine kfm.L. od.Anlernung</u>	9	4	1	14	8	175
<u>gesamt</u>	19	7	2	28	10	267

Quelle: G-Kartei

Tabelle 36: Relativer Berufswechsel (Wechsel zwischen Erwachsenenberufen) in typischen kaufmännischen Frauenberufen

Berufs- bezeichnung	Zahl der Frauen, die ..mal zwischen den Berufsklassen gewechselt hatten								von Frauen gesamt
	1x	2x	3x	4x u.ö.	1x u.ö.	= %	2x u.ö.	= %	
Kontoristin	27	4	2	3	36	71			51
Bürogehilfin					-	-			-
Stenokont.	4	2	1		7	100	3	43	7
Stenotyp.	2		2	1	5	100	3	60	5
Sekretärin	1	2			3	100	2	67	3
<u>m.kfm.Lehre</u>	34	8	5	4	51	77	8	12	66
Kontoristin	2	2	1	1	6	50			12
Bürogehilfin					-	-			5
Stenokont.	2		1	1	4	100	2	50	4
Stenotyp.	2	1			3	100	1	33	3
Sekretärin	1	1			2	100	1	50	2
<u>m.kfm.Anlg.</u>	7	4	2	2	15	58	4	15	26
Kontoristin	8	6	2	3	19	19			98
Bürogehilfin					-	-			1
Stenokont.	5	1			6	46			13
Stenotyp.	16	1	1	1	19	46			41
Sekretärin	7		1		8	36			22
<u>keine kfm.L. od. Anlernung</u>	36	8	4	4	52	30			175
<u>gesamt</u>	77	20	11	10	118	44			267

Quelle: G-Karte1

Tabelle 37: Betriebswechsel in typischen kaufmännischen Frauenberufen

Berufs- bezeichnung	Zahl der Frauen, die ..mal den Betrieb gewechselt hatten							= %	von Frauen gesamt
	1x	2x	3x	4x	5x	6x	u.ö.		
Kontoristin	15	5	4	4	3	5		36	71
Bürogehilfin								-	51
Stenokont.		2	3				1	6	-
Stenotyp.		1	2	1			1	5	86
Sekretärin		1	1		1			3	7
									100
									5
									3
<u>m.kfm.Lehre</u>	15	9	10	5	4	7		50	76
									66
Kontoristin	1	1	3	2			3	10	83
Bürogehilfin	2							2	12
Stenokont.	2				1		1	4	40
Stenotyp.	1				2			3	5
Sekretärin		1		1				2	100
									3
									2
<u>m.kfm.Anlg.</u>	6	2	3	3	3	4		21	81
									26
Kontoristin	22	9	5	9	1	9		55	56
Bürogehilfin								-	98
Stenokont.	4	4					1	9	1
Stenotyp.	11	6	3	2	3	5		30	69
Sekretärin	8	3	2	1	1			15	73
									41
									22
<u>keine kfm.L. od.Anlernung</u>	45	22	10	12	5	15		109	62
									175
<u>gesamt</u>	66	33	23	20	12	26		180	67
									267

Quelle: G-Kartei

L i t e r a t u r v e r z e i c h n i s

1. Bücher und andere selbständige Veröffentlichungen

- | | |
|---|--|
| Abel, Heinrich | Berufswechsel und Berufsverbundenheit bei männlichen Arbeitnehmern in der gewerblichen Wirtschaft, Braunschweig 1957 |
| Abraham, Karl | Der Betrieb als Erziehungsfaktor - Die funktionale Erziehung durch den modernen wirtschaftlichen Betrieb, 2. Aufl., Freiburg i.Br. 1957 |
| Albrecht, Fritz,
Hans Dehmel,
Walther Löbner und
Reinhard Oebike | Kaufmännische Berufserziehung im Betrieb - Ein Leitfaden für die Ausbilder, 2. Aufl., Wolfenbüttel o.J. (1962) |
| Antony, Ernst | Die Gestaltung der kaufmännischen Lehre im Hinblick auf typische Grundformen des Lehrbetriebes, Darmstadt 1958 |
| Arbeitsstelle für
Betriebliche Berufsausbildung (Hrsg.) | Anerkannte Ausbildungsberufe in Industrie, Handel und Verkehr - Stand 1.1.1967, Bielefeld o.J. (1967) |
| Arlt, Fritz und
Dorothee Wilms | Junge Arbeiter antworten ... - Junge Arbeiter und Angestellte äußern sich zu Beruf und Arbeit, Gesellschaft und Bildung, Braunschweig 1962 |
| Bast, Georg | Die berufliche Tätigkeit des Stenografen und Maschinenschreibers - Bericht über den Erhebungsbogen für Kurzschrift und Maschinenschreiben, Veröff. d. DVKB, Band 94, Braunschweig 1959 |
| Behrens, Karl Christian | Kurze Einführung in die Handelsbetriebslehre, Stuttgart 1966 |
| Böhrrs, Hermann | Die wachsenden Büros und der Strukturwandel der menschlichen Arbeit, München - Bern 1960 |

- | | |
|--|--|
| Bundesministerium für
Familie und Jugend
(Hrsg.) | Bericht über die Lage der Ju-
gend und die Bestrebungen auf
dem Gebiet der Jugendhilfe ge-
mäß § 25 Abs. 2 des Jugendwohl-
fahrtsgesetzes - Jugendbericht,
Bonn 1965 |
| Caplow, Theodore | Soziologie der Arbeit,
Meisenheim am Glan 1958 |
| Deutscher Ausschuß für
das Erziehungs- und
Bildungswesen (Hrsg.) | Empfehlungen und Gutachten -
Folge 7/8, Stuttgart 1965 |
| Deutscher Industrie-
und Handelstag (Hrsg.) | Berufsausbildung 1962 - Aus
der Arbeit der Industrie- und
Handelskammern, DIHT-Schriften-
reihe Heft 86, Bonn 1963 |
| Deutscher Industrie-
und Handelstag (Hrsg.) | Berufsausbildung 1965 - Die
Berufsausbildungsarbeit der In-
dustrie- und Handelskammern,
DIHT-Schriftenreihe Heft 99,
Bonn 1966 |
| Deutsches Industrie-
institut (Hrsg.) | Ausbildung, Weiterbildung, Auf-
stieg von Mädchen und Frauen in
der modernen Arbeitswelt,
2. Aufl., Köln 1964 |
| Domke, Ansgar | Rationalisierung mit Lochkarten -
Die Gemeinschaftsanlage im Groß-
handel (Hrsg.: Gesellschaft für
Organisation, Datenverarbeitung
und Unternehmensberatung),
Bonn 1965 |
| Dörschel, Alfons | Arbeit und Beruf in wirtschafts-
pädagogischer Betrachtung,
Freiburg i.Br. 1960 |
| Dörschel, Alfons | Einführung in die Wirtschafts-
pädagogik, 2. Aufl., Berlin und
Frankfurt a.M. 1965 |
| Ebel, Heinrich | Die Konzentration der Berufe
und ihre Bedeutung für die Be-
rufspädagogik, Köln und Opladen
1962 |
| Erbach, Karl | Berufsbild und Lehrplan in der
kaufmännischen Berufserziehung,
Darmstadt 1959 |

- | | |
|--|--|
| Feld, Friedrich | Grundfragen der Berufsschul- und Wirtschaftspädagogik - Versuch einer Systematik der berufspädagogischen Theorie, Langensalza 1928 |
| Fischer, Aloys | Über Beruf, Berufswahl und Berufsberatung als Erziehungsfragen, Leipzig 1918 |
| Fourastié, Jean | Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts, Köln-Deutz 1954 |
| Fuhrmann, Jochen | Berufsausbildung - Schein und Wirklichkeit, Berlin-Spandau 1959 |
| Gartmayr, Eduard | Nicht für den Gewinn allein - Die Geschichte des deutschen Einzelhandels, Frankfurt a.M. 1964 |
| Goossens, Franz | Der Personal-Wechsel - Seine Bedeutung, Erfassung und betriebliche Beeinflussung, Pöcking 1957 |
| Hartfiel, Günter | Angestellte und Angestelltengewerkschaften in Deutschland - Entwicklung und gegenwärtige Situation von beruflicher Tätigkeit, sozialer Stellung und Verbandswesen der Angestellten in der gewerblichen Wirtschaft, Berlin 1961 |
| Hisam, Horst-Günther | Der Handel in der industriellen Gesellschaft, Bad Harzburg 1963 |
| Informationsgemeinschaft zur Feststellung der Verbreitung von Werbeträgern - IVW (Hrsg.) | Auflagenmeldungen - 1. Vierteljahr 1966, Bad Godesberg 1966 |
| Jaeggi, Urs und Herbert Wiedemann | Der Angestellte im automatisierten Büro - Betriebssoziologische Untersuchung über die Auswirkungen elektronischer Datenverarbeitung auf die Angestellten und ihre Funktionen, Stuttgart 1963 |

- Jaeggi, Urs und
Herbert Wiedemann Der Angestellte in der Industrie-
gesellschaft, Stuttgart -
Berlin - Köln - Mainz 1966
- Kerschensteiner, Georg Theorie der Bildung, Leipzig -
Berlin 1926
- Klages, Helmut Berufswahl und Berufsschicksal -
Empirische Untersuchungen zur
Frage der Berufsumschichtung,
Köln und Opladen 1959
- Krasensky, Hans Grundzüge der Wirtschaftspäd-
agogik, entwickelt aus dem Ob-
jekt der Betriebswirtschafts-
lehre, Wien 1935
- Krause, Erwin Automation und Berufsausbildung -
Die Automation und ihre Auswir-
kungen auf Bedarf und Qualifi-
kation der Arbeitskräfte - Neue
Perspektiven der Berufsausbil-
dung, Ratingen bei Düsseldorf
1965
- Kroeber-Keneth, L. Frauen unter Männern - Grenzen
und Möglichkeiten der arbeiten-
den Frau, Düsseldorf 1955
- Lamprecht, Heinz Berufsgrundbildung und Berufs-
fortbildung im Handwerk,
Köln 1955
- Landesarbeitsamt
Nordbayern (Hrsg.) Der Wirtschaftsraum Nürnberg -
Fürth - Erlangen im Spiegelbild
der Zahl, Nürnberg o.J. (1965)
- Lempert, Wolfgang und
Heinrich Ebel Lehrzeitdauer, Ausbildungssystem
und Ausbildungserfolg - Grund-
lagen für die Bemessung des Zeit-
raums der Ausbildung bis zum
Facharbeiterniveau, Freiburg
i.Br. 1965
- Löbner, Walther Über kaufmännische Erwachsenen-
bildung - Notwendigkeit, Möglich-
keiten und Grenzen, Nürnberg 1959
- Löbner, Walther Untersuchung über geeignete Lehr-
methoden der beruflichen Erwach-
senenfortbildung in den kaufmänni-
schen Berufen und wirtschaftsnahen
Verwaltungsberufen - Mit einem Ex-
kurs über technische Berufe, Veröff.
d. DVkB, Band 102, Braunschweig 1964

- Lutz, Burkart,
Leo Bauer und
Jürgen von Kornatzki
Berufsaussichten und Berufsausbildung in der Bundesrepublik - Eine Dokumentation des STERN, 1. Aufl., Hamburg 1964; 2. Aufl., Hamburg 1965
- Maier, Gerhard
Der Beruf - Ein wirtschaftspädagogischer Beitrag zur modernen Berufsproblematik, Darmstadt 1962
- Mann, Werner und
Fritz Molle
Der Funktionswandel kaufmännischer Angestellter des Büro- und Verwaltungsbereichs in berufspolitischer Sicht, Köln und Opladen 1964
- Marx, August
Die Personalplanung in der modernen Wettbewerbswirtschaft, Baden-Baden 1963
- Moers, Martha
Frauenerwerbsarbeit und ihre Wirkungen auf die Frau, Recklinghausen o.J.
- Molle, Fritz
Leitfaden der Berufsanalyse - Anleitung zur Bearbeitung und Verwertung berufskundlicher Grundlagen, Köln und Opladen 1965
- Mroß, Max
Automation der Büro- und Verwaltungsarbeit, Hamburg-Stellingen 1956
- Muller, Philippe
Berufswahl in der rationalisierten Arbeitswelt (Rowohlts Deutsche Enzyklopädie, Band 133), Hamburg 1961
- Müller-Lutz, Heinz-Leo
Das programmierte Büro, Wiesbaden 1964
- Myrdal, Alva und
Viola Klein
Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf, Köln - Berlin o.J.
- Neundörfer, Ludwig
Die Angestellten - Neuer Versuch einer Standortbestimmung, Stuttgart 1961
- Oehler, Werner und
Marianne Welters
Dienstleistungen im Einzelhandel - Ergebnisse einer Untersuchung der HDE (Hrsg.: Hauptgemeinschaft des Deutschen Einzelhandels), Köln 1965

- Peege, Joachim Politische Bildung aus der Sicht des Wirtschaftspädagogen, Schriftenreihe der Niedersächsischen Landeszentrale für Politische Bildung - Wissenschaft und Politik, Heft 6, Hannover 1967
- Pollock, Friedrich Automation - Materialien zur Beurteilung der ökonomischen und sozialen Folgen, Frankfurt a.M. 1964
- Potthoff, Erich Wechselwirkungen zwischen der Rationalisierung in Industrie und Handel, Genossenschaftliche Schriftenreihe des Zentralverbandes deutscher Konsumgenossenschaften, Heft 21, Hamburg 1958
- Rühle von Lilienstern, Hans Strukturwandel in der Wirtschaft, Kiel 1965
- Schachtschabel, Hans G. Automation in Wirtschaft und Gesellschaft (Rowohlts Deutsche Enzyklopädie, Band 124), Hamburg 1961
- Schäfer, Erich Die Unternehmung - Einführung in die Betriebswirtschaftslehre, 5. Aufl., Köln und Opladen 1963
- Scharmann, Theodor Arbeit und Beruf - Eine soziologische und psychologische Untersuchung über die heutige Berufssituation, Tübingen 1956
- Schelp, Günter und Walter Kobe Neue Wege zur Förderung beruflicher Fortbildung; Berlin und Frankfurt a.M. 1962
- Schelsky, Helmut Die sozialen Folgen der Automatisierung, Düsseldorf - Köln 1957
- Schlieper, Friedrich Allgemeine Unterrichtslehre für Wirtschaftsschulen, 3. Aufl., Freiburg i.Br. 1964
- Schlieper, Friedrich, Johannes Baumgardt und Wolfgang Stratenwerth Handwörterbuch der Berufserziehung, Köln 1964

- Schürholz, Franz Grundlagen einer Wirtschaftspädagogik - Zum Kampf um Wirtschaftsführung und Sozialordnung, Erfurt 1928
- Seyffert, Rudolf Wirtschaftslehre des Handels, 4. Aufl., Köln und Opladen 1961
- Siebel, Wigand und Hans Wilhelm Hetzler Innerbetrieblicher Funktionszusammenhang und Berufsqualifikation - Eine soziologische Leitstudie in Industrieausrüsterbetrieben des Maschinenbaus, Köln und Opladen 1962
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) Klassifizierung der Berufe - Beschreibungen der systematischen Einheiten - Vorläufige Ausgabe 1961, Wiesbaden o.J.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 1966, Stuttgart und Mainz o.J. (1966)
- Theurich, Herbert Vorschläge zur kaufmännischen Grundausbildung aus der Sicht der kaufmännischen Schulen, Braunschweig - Berlin - Hamburg - München - Kiel - Darmstadt 1964
- Weber, Max Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie, 4. Aufl., Tübingen 1947
- Weber, Max Wirtschaft und Gesellschaft - Grundriß der verstehenden Soziologie (Hrsg.: Johannes Winckelmann), Köln - Berlin 1964
- Werner, Carl Arthur Didaktik und Methodik des Erwachsenenunterrichts, Köln und Berlin 1960
- Ziegenfuß, Werner Der Mensch und die Gestaltung der Wirtschaft - Eine Untersuchung über die geistig-gesellschaftlichen Zusammenhänge von Wirtschaft und Erziehung, Stuttgart - Berlin 1945
- Zopp, Hans Differenzierungsgründe der Leistung bei gleichgearteten Einzelhandelsbetrieben, Köln und Opladen 1965

2. Beiträge in Sammelwerken, Handbüchern und Lexika

- Abel, H. "Berufspädagogik", in: PädLex, Sp. 90-97
- Abraham, K. "Wirtschaftsberufliches Schulwesen", in: LdP, Band IV (1955), Sp. 982-988
- Abraham, Karl Die Steigerung der Produktivität durch Rationalisierung und ihre Bedeutung für die Berufserziehung des Kaufmanns, in: Veröff. d. DVkB, Band 87, Braunschweig 1955, S. 9-25
- Aikele, Erwin III. Korreferat zum Thema "Auswirkungen der Automation auf die Berufserziehung des Kaufmanns", in: Veröff. d. DVkB, Band 91, Braunschweig 1957, S. 31-38
- Bahrdt, Hans Paul Die Zukunft der Angestellten, in: Der Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management (Hrsg.: Hans Bayer), Berlin 1961, S. 171-186
- Bayer, Hans Funktionswandel in der gesellschaftlichen Wirtschaft, in: Der Angestellte zwischen Arbeiterschaft und Management (Hrsg.: Hans Bayer), Berlin 1961, S. 13-28
- Bowden, Bertram Vivian Ein Leben lang lernen, in: Unsere Welt 1985, Sonderausgabe aus der Sammlung "Modelle für eine neue Welt" (Hrsg.: Robert Jungk und Hans Josef Mundt), München - Wien - Basel 1965, S. 216-219
- Ebel, Karl Die Handelsschule (Berufsfachschule), in: HkS, S. 170-178
- Eggersdorfer, F. X. "Bildung", in: LdP, Band I (1952), Sp. 476-484
- Fischer, Aloys Deskriptive Pädagogik (1914), in: Aloys Fischer - Leben und Werk, Band 2 (Hrsg.: Karl Kreitmair), München 1950, S. 5-29

- Fürstenberg, Friedrich Entwicklungsphasen der Rationalisierung, in: Soziale Auswirkungen der Rationalisierung (Hrsg.: Friedrich Fürstenberg), Clausthal 1965, S 1-7
- Fürstenberg, Friedrich Normenkonflikte beim Eintritt in das Berufsleben, in: Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren - Der Mensch als soziales und personales Wesen, Band II (Hrsg.: Theodor Scharmann), Stuttgart 1966, S. 190-204
- Hinneburg, Klara Mädchenbildung in kaufmännischen Schulen, in: HkS, S. 136-141
- Joas, Fritz Mittelfrankens Wirtschaft - Der Bezirk der Industrie- und Handelskammer Nürnberg, in: Bayerns Wirtschaft - Vom Werden und Wirken eines weltoffenen Landes (Hrsg.: Heinz Flieger), Düsseldorf - München 1966, S 369-392
- Kantowsky, Detlef Zur Typologie jugendlicher Berufswechsler, in: Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren - Der Mensch als soziales und personales Wesen, Band II (Hrsg.: Theodor Scharmann), Stuttgart 1966, S. 222-235
- Kieslinger, Adolf Diskussionsbeitrag zum Thema "Der Strukturwandel in der kaufmännischen Tätigkeit und seine Auswirkungen auf die Aus- und Fortbildung", in: Veröff. d. DVkB, Band 99, Braunschweig 1963, S. 64-66
- Leihner, Emil Kaufmännische Grundbildung aus der Sicht des Handels, in: Veröff. d. DVkB, Band 90, Braunschweig 1956, S. 33-39
- Löbner, Walther "Wirtschaftspädagogik", in: PädLex, Sp. 1043-1044
- Löbner, Walther Über berufsfördernde Erwachsenenbildung, in: Gedanken zur Wirtschaftspädagogik, Festschrift für Friedrich Schlieper zum 65. Geburtstag (Hrsg.: Karl Abraham), Freiburg i.Br. 1962, S. 139-149

- Löbner, Walther Stufen kaufmännischer Bildung,
in: HkS, S. 103-110
- Löbner, Walther Über wirtschaftliche Grundbil-
dung, in: Jahrbuch für Wirt-
schafts- und Sozialpädagogik
1965 (Hrsg.: Karl Abraham, Alfons
Dörschel u.a.), Heidelberg 1965,
S. 113-144
- Mann, Werner Die berufliche Ausbildung des
kaufmännischen Nachwuchses im
Zeichen einer strukturellen Wand-
lung der kaufmännischen Erwach-
senentätigkeit, in: Veröff. d.
DVkB, Band 96, Braunschweig
1961, S. 59-71
- Marsch, W.-D. "Beruf", in: PädLex, Sp. 61-65
- Marx, Ingeborg Analyse der gegenwärtigen Situa-
tion der Frauenarbeit, in: Ar-
beitswelt und Bildung der Frau
heute - Bildung und Bildungsauf-
trag in der Industriegesellschaft
(Hrsg.: Ingeborg Marx), Köln
o.J. (1964), S. 23-34
- Moers, Martha Die Frau im persönlichen Bereich
und in der Arbeit, in: Persön-
liche Welt - Arbeitswelt, Jahr-
buch 1953-1954 der Studiengesell-
schaft für praktische Psychologie
(Hrsg.: H. Petri), Lüneburg 1954,
S. 82-89
- Peege, Joachim Die Berufsbilder für kaufmännische
und verwandte Lehr- und Anlern-
berufe, in: HkS, S. 142-150
- Riedel, Johannes Kritische Äußerungen zu dem vor-
anstehenden Artikel "Umbildungen
im Berufsleben und in der Berufs-
erziehung" von Eduard Spranger,
in: Die Bildungsfrage in der mo-
dernen Arbeitswelt (Hrsg.: Her-
mann Röhrs), Frankfurt a.M.
1963, S. 199-202
- Rühle von Lilienstern,
Hans Der Strukturwandel in der kauf-
männischen Tätigkeit und seine
Auswirkungen auf die Aus- und
Fortbildung, in: Veröff. d. DVkB,
Band 99, Braunschweig 1963,
S. 15-33

- Scharmann, Theodor Die individuelle Entwicklung in der sozialen Wirklichkeit, in: Handbuch der Psychologie, 3. Band: Entwicklungspsychologie (Hrsg.: Hans Thomae), 2. Aufl., Göttingen 1959, S. 535-582
- Schlieper, Friedrich Kaufmännische Grundbildung, in: Veröff. d. DVkB, Band 90, Braunschweig 1956, S. 13-32
- Schlieper, Friedrich Ganzheitliche Berufserziehung, in: Berufserziehung im Handwerk, VI. Folge (Hrsg.: Friedrich Schlieper), Köln 1962, S. 37-54
- Schulze, Ursel Ausbildung und Stellung der Frau in den kaufmännischen Berufen, in: Die Wirtschaft braucht die Frau (Hrsg.: Ruth Bergholtz), Darmstadt 1956, S. 149-161
- Spranger, Eduard Umbildungen im Berufsleben und in der Berufserziehung, in: Die Bildungsfrage in der modernen Arbeitswelt (Hrsg.: Hermann Röhrs), Frankfurt a.M. 1963, S. 181-190
- Tritz, Maria Die berufstätige Frau, in: Die Frau in unserer Zeit - Ihre Wandlung und Leistung (Sammelwerk), Oldenburg (Oldbg) - Hamburg 1954, S. 109-142
- Tritz, M. Die weiblichen Arbeitskräfte in der heutigen Wirtschaft, in: Die Wirtschaft braucht die Frau (Hrsg.: Ruth Bergholtz), Darmstadt 1956, S. 9-30
- Wegner, Joachim Die Mehrsprachenbildung des Kaufmanns, in: Veröff. d. DVkB, Band 99, Braunschweig 1963, S. 9-13
- Urbschat, Fritz Die Eigenständigkeit des kaufmännischen Schulwesens, in: HkS, S. 3-10

- Wiedemann, Herbert Rationalisierung und Arbeitsverhalten, in: Soziale Auswirkungen der Rationalisierung (Hrsg.: Friedrich Fürstenberg), Calthal 1965, S. 13-20
- Wurzbacher, Gerhard und Uwe Schlottmann Beruf und Schule als Faktoren sozio-kultureller und personaler Strukturierung und Veränderung, in: Schule und Beruf als Sozialisationsfaktoren - Der Mensch als soziales und personales Wesen, Band II (Hrsg.: Theodor Scharmann), Stuttgart 1966, S. 74-112

3. Dissertationen

- Jeuschede, Gerhard Die Eignung kaufmännischer Lehrbetriebe zur Berufsausbildung - Beitrag zu einer Theorie der Berufserziehung, Diss. Nürnberg 1966
- Klee, Josef Die qualitative und quantitative Analyse der Arbeitsschwierigkeit bei der analytischen Arbeitsbewertung im Großhandel, Diss. München 1964
- Lehr, Bruno Die Berufserziehung von Lehrlingen im Einzelhandel in der Bundesrepublik Deutschland, Diss. Frankfurt a.M. 1965
- Menz, Leo Der tertiäre Sektor - Der Dienstleistungsbereich in den modernen Volkswirtschaften, Diss. St. Gallen 1965
- Riewe, Manfred Die Problematik der Teilzeitarbeit, Diss. Mannheim 1958
- Schinzinger, Francesca Die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung auf die Erwerbstätigkeit der Frau, Diss. Mainz 1960
- Schmidt, Norbert Die Berufstätigkeit der Frau als soziologisches Problem, Diss. Stuttgart 1959

4. Beiträge in Zeitschriften

- Albrecht, Fritz Problematik der kaufmännischen
Bildungsarbeit, in: WuBE
9/1959, S. 171-174
- Bahrdt, Hans Paul Berufsstruktur und technischer
Fortschritt, in: Atomzeitalter -
Information und Meinung, 10/
1965, S. 293-299
- Becher, Karl Ewald Universal oder funktional? In:
BPZ 5/1956, S. 90-93
- Becker, Walter Probleme der Berufsausbildung,
in: DBFS 4/1964, S. 241-247
- Bretschneider, Joachim Um die betriebliche Fluktua-
tionsstatistik - Vorschläge zum
Begriff und der Berechnungsmethode der Fluktuation, in: DA
15-16/1960, S. 420-424
- Bretschneider, Joachim Vereinheitlichung der Fluktua-
tionsstatistik - Zu den Empfeh-
lungen der Bundesvereinigung,
in: DA 17/1961, S. 532-536
- Bulach, Karl Reform der kaufmännischen Be-
rufsausbildung, in: WuBE
2/1958, S. 23-25
- Dinter, Hugo Kaufmännische Lehre und Berufe
des Einzelhandels im Wandel der
Zeit, in: MuA 1/1965, S. 19-21
- Ditlmann Ordnung der Ausbildungsberufe,
in: WuBE 5/1962, S. 90-92
- Ditlmann, K. Neuordnung der Berufsausbildung
im Einzelhandel, in: WuBE
2/1967, S. 29-30
- Dörschel, Alfons Die wirtschaftlichen Gegeben-
heiten als Objekt empirischer
Wirtschaftspädagogik, in:
VfWP 2/1965, S. 131-139
- Elsner, Ilse Ausbildung und Fortbildung als
Chance der Frau, in: Gegenwarts-
kunde - Zeitschrift für Wirt-
schaft und Schule, 4/1965,
S. 307-315

- ischer, Guido Das unternehmerische Denken und seine Förderung, in: MuA 1/1965, S. 2-5
- ischer-Gottlob, Walburga Zur Neuordnung der kaufmännischen Berufsausbildung - "Bürokaufmann" und "Stenokontorist(in)", in: DA 9/1963, S. 230-233
- enz, Willi Die Automation des Büros, in: MB 2/1965, S. 83-90
- enz, Willi Wirkungen der Automation auf Beruf und Bildung, in: MB 2/1965, S. 96-102
- Fröhlich, Theodor Probleme des Berufswechsels heute, in: WuBE 2/1962, S. 23-27
- Gather, Gernot Mit der Technik leben, in: Offene Welt, Nr. 84, Jg. 1964, S. 117-124
- Gericke Jahrestagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendaufbauwerk, in: WuBE 9/1965, S. 169-172
- Gericke, Werner Lehrzeitdauer, Ausbildungssystem und Ausbildungserfolg, in: WuBE 1/1967, S. 6-9
- Greinert, Wolf-Dietrich Technischer Fortschritt und Berufsausbildung - Bilden wir den Nachwuchs für die Zukunft richtig aus? In: DBFS 2/1966, S. 103-113
- Goossens, Franz Personalwechsel und Fluktuation, in: MuA 4/1961, S. 277-280
- Gruppe, G. Was kostet die Wirtschaft die Fluktuation der Arbeitskräfte? In: ZfB 4/1958, S. 270-271
- Harenslak, Artur Um die Fluktuationskennziffer, in: DA 20/1961, S. 651-653
- Häusler, Joachim Die gegenwärtige und die zukünftige Gestaltung der Berufsausbildung - Der quantitative und qualitative Personalbedarf in betrieblicher Sicht, in: DBFS 11/1966, S. 811-819

- Heistermann, Walter Mensch und Arbeit, in: BuE
2/1965, S. 102-118
- Hesse, Kurt Das Berufsbild des Kaufmanns
(Berufspentagramm), in: BPZ
3/1963, S. 50-52
- Hoffmann 62 Prozent! In: WuBE 3/1962,
S. 41
- Hoffmann Über Berufsprognosen und Be-
rufswechsel, in: WuBE 1/1965,
S. 8-14
- Husmann, Jürgen Nur einer von hundert! In: DA
5/1967, S. 121-122
- Hylla, Erich Forschungsaufgaben auf dem Ge-
biete der Berufserziehung, in:
DBFS 6-7/1952, S. 430-436
- Kahlert, Helmut Kaufmännischer Berufsschulun-
terricht von heute mit Themen
von vorgestern, in: MuA 3/1965,
S. 76-77
- Knoll, Joachim H. Bewegung im Berufssystem - Pro-
bleme und Tatbestände des Berufs-
wechsels in Deutschland, in:
DBFS 7/1963, S. 494-500
- König, Friedhelm Automatisierung oder Auto-
mation? - Ein Beitrag zur Klä-
rung der Begriffe, in: DBFS
1/1965, S. 27-30
- Lampe, Hans Grenzen und Möglichkeiten einer
normativen Wirtschaftspädagogik -
Die Grenzen pädagogischen Wir-
kens, in: WuE 10/1963, S. 433-
439
- Lb Erwerbstätigkeit und berufliche
Ausbildung, in: DBFS 6/1966,
S. 469
- Liebrecht, Carl H. Die Stellenanzeige ist ein Wer-
bemittel geworden! In: JW
7/1966, S. 260-263
- Lindau, Heinz Wirtschaftspädagogische Empirie
und wirtschaftspädagogische Nor-
mativität, in: DBFS 10/1965,
S. 747-758

- Löbner, Walther Strukturwandel in den kaufmännischen Berufen und in der Bildung des Kaufmanns, in: MB 4/1960, S. 170-175
- Löbner, Walther Entwicklung und gegenwärtiger Stand der wissenschaftlichen Wirtschaftspädagogik, in: DBFS 7/1963, S. 481-494
- Löbner, Walther Leitgedanken zur Ausbildung und Fortbildung weiblicher Angestellter, insbesondere der Sekretärinnen, in: WF 1/1964, S. 3-9
- Löbner, Walther Der "Wirtschaftspädagoge" Theodor Franke, in: DBFS 1/1964, S. 44-53
- Löbner, Walther Ausbildung und Weiterbildung insbesondere im Bereich der neuzeitlichen Bürotechnik, in: MB 2/1965, S. 109-115
- Mann, W. Ist die kaufmännische Berufsordnung noch zeitgemäß? In: WuBE 11/1960, S. 207-211
- Mann, Werner Zur Neuordnung der kaufmännischen Berufsausbildung, in: WuBE 11/1964, S. 203-211
- Meus, Klaus Entwicklungstendenzen in der modernen Bürowirtschaft, in: Mitteilungen der IHK zu Köln, 19/1964, S. 531-537
- Monsheimer, Otto Erziehung für eine sich wandelnde Arbeitswelt, in: DBFS 6/1965, S. 401-422
- Münch, Joachim Arbeitswelt und berufliche Schulen im Umbruch, in: DBFS 8/1966, S. 561-572
- Peege, Joachim Hilfen zur begrifflichen Klärung im Bereich der kaufmännischen Lehr- und Anlernberufe, in: WuE 2/1964, S. 74-79
- Peege, Joachim Die Wirtschaftspädagogik im Spannungsverhältnis von Empirie und Normativität, in: WuE 3/1966, S. 99-107

- Peege, Joachim Fremdlehre als Ergänzungslehre,
in: WuBE 2/1967, S. 23-29
- Riedel, Johannes Über die Zukunft der Berufser-
ziehung, in: BPZ 1/1962, S. 8-10
- Rühle von Lillienstern, Hans Methodische Beispiele aus der
Wirtschaftspraxis, in: Rationa-
lisierung in der Praxis - Chancen
und Grenzen, Beilage zu DV
16/1964, S. 6-8
- Schlicht, Eva Marie Wie steht es mit der Gleichbe-
rechtigung der Frau im Betrieb?
In: MuA 6/1964, S. 166-168
- Schlüter, Helmut Fluktuation - Eine zeitgemäße
Untersuchung, in: AuS 6/1958,
S. 155-162
- Schmidt, Dieter Probleme der älteren weiblichen
Mitarbeiter im Büro, in: MuA
8/1961, S. 244-245
- Schmidt, Erich Die Zeiterscheinung "Fluktuation"
aus betrieblicher Sicht, in: JW
5/1960, S. 190-195
- Schwarzlose, Adolf Ist unsere heutige betriebliche
Lehrlingsausbildung noch zeitge-
mäss? In: DBFS 5/1955, S. 352-358
- Schwennicke, Carl- Hubert Zur Fluktuation der Arbeits-
kräfte - Verminderung der Fluk-
tuation als Vorbedingung und
Folge guter wirtschaftlicher
Führung, in: DA 19/1959, S. 588-
592 (I), und 20/1959, S. 616-
620 (II)
- Specht, Karl Gustav Wir haben noch Nachholbedarf -
Berufsausbildung und Berufsfort-
bildung sind eng miteinander ver-
knüpft, in: JW 10/1960, S. 426-
427
- Spranger, Eduard Vom Wissenschaftscharakter der
Pädagogik, in: DBFS 1/1962,
S. 1-10

- Trabalski, Karl Mechanisierung und Automatisierung der Büroarbeit - soziale Auswirkungen und Konsequenzen, in: Nachrichten für Angestellte, (Hrsg.: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand, Abt. Angestellte), 3/1965, S. 3-11
- Tuschhoff, E. Die Grundlagen der kaufmännischen Berufsausbildung im Betrieb, in: WuE 5/1956, S. 321-327
- Urbschat, Fritz Entwicklungsstufen der Berufserziehung, in: DBFS 6-7/1952, S. 436-441
- Weegmann, Ingeborg Berufsausbildung der Mädchen - Fehlinvestition? In: DA 21-22/1965, S. 657-658
- o.V. Umfang und Kosten der Fluktuation, in: DA 9/1959, S. 256-258
- o.V. "Zugvögel" nicht erwünscht, in: DA 20/1960, S. 560
- o.V. Mit gemischten Gefühlen bei der Arbeit, in: JW 6/1961, S. 271-272
- o.V. Kosten der Fluktuation, in: DA 21/1961, S. 664-666

5. Beiträge in Tages- und Wochenzeitungen

- Bauer, Leo Berufs-Report - Berufsaussichten und Berufsausbildung in der Bundesrepublik, in: STERN Nr. 52 vom 25.12.1966, S. 49-87
- Bauer, Leo Berufs-Report 67 - Berufsausbildung in der Bundesrepublik, in: STERN Nr. 26 vom 25.6.1967, S. 65-95
- B., K. Die "Wandervögel" am Arbeitsmarkt werden seßhafter, in: FAZ Nr. 149 vom 1.7.1966
- Eick, Jürgen Auf der Suche nach Sekretärinnen, in: FAZ Nr. 163 vom 18.7.1966

- Kroeber-Keneth, L. Weshalb sie gingen, in: FAZ
Nr. 277 vom 29.11.1965
- Nieschlag, Robert Der Handel erhält neue Wett-
bewerber, in: FAZ Nr. 36 vom
11.2.1967
- Niggl, Bruno ... und wächst und wächst und
wächst - Der Einzelhandel 1975,
in: HB Nr. 31 vom 15.2.1966
- O., W. Datenverarbeitung: Engpaß beim
Sammeln, in: HB Nr. 96 vom
22.5.1967
- Osel, Werner Was der Großhandel tun muß,
in: HB Nr. 164 vom 29.8.1966
- Osel, Werner Von der Handelskette zur Lei-
stungsgemeinschaft, in: HB
Nr. 11 vom 16.1.1967
- pr 56 v.H. wechseln erlernten Be-
ruf, in: NN Nr. 260 vom
8.11.1965
- Rudolph, Jochen Das moderne Lebensmittelge-
schäft, in: FAZ Nr. 78 vom
2.4.1966
- Schachtschabel, Hans G. Probleme der Automation, in:
Aus Politik und Zeitgeschichte,
Beilage B 23/65 zur Wochenzei-
tung Das Parlament vom 9.6.1965

6. Verschiedenes

- a) Staatlich anerkannte Berufsbilder für die betrieb-
liche Ausbildung, hrsg. v. W. Bertelsmann Verlag KG
Bielefeld, der folgenden kaufmännischen Lehr- und
Anlernberufe (in Klammern jeweils: L = Lehrberuf,
A = Anlernberuf; Jahr der Anerkennung):

Bankkaufmann (L; 1961)
Buchhändler (L; 1954)
Bürogehilfin (A; 1940)
Bürokaufmann (L; 1962)
Drogist (L; 1953)
Einzelhandelskaufmann (L; 1950)
Eisenbahner - mittlerer nichttechnischer Dienst -
bei nichtbundeseigenen Eisenbahnen des öffent-
lichen Verkehrs (L; 1961)
Gehilfe in wirtschafts- und steuerberatenden
Berufen (L; 1949)
Handelsfachpacker (A; 1956)

Industriekaufmann (L; 1957)
Kaufmann im Groß- und Außenhandel (L; 1957)
Kaufmann in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft (L; 1952)
Kaufmannsgehilfe im Hotel- und Gaststätten-gewerbe (L; 1953)
Kaufmann im Reederei- und Schiffsmakler-gewerbe (L; 1957)
Kaufmann im Zeitungs- und Zeitschriften-verlag (L; 1964)
Luftverkehrskaufmann (L; 1960)
Musikalienhändler (L; 1954)
Reisebürokaufmann (L; 1962)
Speditionskaufmann (L; 1958)
Tankwart (L; 1952)
Versicherungskaufmann (L; 1958)
Werbekaufmann (L; 1952)
Werkgehilfin (L; 1939)
Zahnlagerist (Zahnlagerverwalter) (L; 1937)

- b) Unveröffentlichter Entwurf (Dr.Tu/Bs 8.7.1955 415) eines Berufsbildes für den Lehrberuf "Lochkartentabellierer" (Abschrift dem Verf. von der IHK Nürnberg mit Schreiben vom 9.2.1965 zur Verfügung gestellt)

- c) Stellenangebote in folgenden Ausgaben der Nürnberger Nachrichten:

Nr. 1 v. 3.1.1966	Nr. 10 v. 14.1.1966
Nr. 3 v. 5.1.1966	Nr. 11 v. 15./16. 1.1966
Nr. 4 v. 6./7.1.1966	Nr. 12 v. 17.1.1966
Nr. 5 v. 8./9.1.1966	Nr. 13 v. 18.1.1966
Nr. 6 v. 10.1.1966	Nr. 14 v. 19.1.1966
Nr. 7 v. 11.1.1966	Nr. 15 v. 20.1.1966
Nr. 8 v. 12.1.1966	Nr. 16 v. 21.1.1966
Nr. 9 v. 13.1.1966	Nr. 17 v. 22./23. 1.1966

- d) Arbeitnehmerkartei ("G-Kartei") des Arbeitsamtes Nürnberg (Arbeitsamthauptstelle Nürnberg-Stadt) (Stichtag: 28.2.1965)

L e b e n s l a u f

Am 25. November 1938 wurde ich als Sohn des Erwin Kurrle und seiner Ehefrau Emma, geb. Maier, in Stuttgart-Bad Cannstatt geboren.

In Heidenheim (Brenz) besuchte ich von 1944 bis 1948 die Volksschule, anschließend das Hellenstein-Gymnasium, an dem ich im März 1957 die Reifeprüfung ablegte. Danach trat ich in der Firma J. M. Voith GmbH, Maschinenfabrik, Heidenheim (Brenz), eine Lehre als Industriekaufmann an, die ich im März 1959 mit der Kaufmannsgehilfenprüfung abschloß.

Nach Ableistung des zwölfmonatigen Grundwehrdienstes bei der Bundeswehr begann ich im Sommersemester 1960 das Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Fachrichtung Diplom-Handelslehrer) an der damaligen Hochschule für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Nürnberg, der heutigen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Im Frühjahr 1964 legte ich an dieser Fakultät die Diplomprüfung für Handelslehrer ab.

Seit 1. Juni 1964 bin ich wissenschaftlicher Assistent am Seminar für Romanische Sprachen und Auslandskunde der genannten Fakultät.

Nürnberg, im August 1967

Hans-Dieter Kurrle

Offsetdruck - Fotodruck

Josef Hogl

8520 Erlangen, Hauptstr. 109, (Nähe Martin-Luther-Platz,) Tel. 22990

Offsetdruck-Fotodruck

J. Hogl, 852 Erlangen, Hauptstr. 109, (Nähe Martin-Luther-Platz) Tel. 22990
